

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES DES MUSULMANS
CHEZ UN GROUPE D'EMPLOYEURS

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR
MARIE CADOTTE-DIONNE

AOÛT 2009

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

Je tiens à remercier mon directeur de maîtrise, Rachad Antonius, pour m'avoir offert tout son support et pour son esprit pragmatique, Danielle Marleau, pour ses précieux renseignements sur le cadre juridique, mes deux parents, Francine Cadotte et Claude Dionne, pour leur aide et support du début à la fin de ce mémoire ainsi que Rahabi Benaïche pour son aide pour le terrain.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	iv
CHAPITRE I	
PRÉSENTATION DE L'OBJET D'ÉTUDE ET DES HYPOTHÈSES	1
1.1 L'objet d'étude et la question de recherche.....	2
1.2 La pertinence de la recherche.....	6
1.2.1 La discrimination et la loi au Québec.....	6
1.2.2 La population musulmane au Québec.....	8
1.2.3 La pertinence de cette étude pour le Québec.....	10
1.2.4 La pertinence scientifique.....	12
1.3 Le cadre conceptuel et théorique.....	13
1.3.1 La discrimination et ses dimensions.....	13
1.3.2 Les représentations sociales.....	15
1.3.3 Le racisme.....	18
1.4 La revue de la littérature.....	20
1.4.1 Les recherches sur la discrimination au Québec.....	20
1.4.2 La discrimination abordée sous l'angle du racisme.....	24
1.5 Les hypothèses.....	26
1.5.1 L'hypothèse principale de recherche.....	26
1.5.2 La religion musulmane comme élément central des représentations sociales des employeurs.....	26
1.5.4 L'opposition de valeurs, des modes et des comportements.....	28
1.5.5 La préférence pour le candidat d'ascendance canadienne- française.....	29
1.5.6 L'image projetée à la clientèle.....	29
1.5.7 L'impact de la couverture médiatique.....	30

CHAPITRE II	
MÉTHODOLOGIE.....	33
2.1 La cueillette des informations.....	33
2.2 Les entrevues avec le groupe témoin.....	35
2.3 La constitution de l'échantillon et du questionnaire à l'intention des employeurs.....	37
2.4 La description de l'échantillon.....	38
2.5 Les limites de l'échantillons des employeurs.....	39
CHAPITRE III	
ANALYSE DES RÉSULTATS.....	42
3.2 La religion musulmane comme élément central des représentations sociales des employeurs.....	44
3.2.1 Les signes religieux.....	45
3.2.2 L'amalgame des pratiques rigoristes à tous les musulmans.....	47
3.3 Les polémiques en lien avec les accommodements raisonnables et le rejet des demandes de type religieux.....	48
3.3.1 L'intolérance vis-à-vis les accommodements religieux.....	48
3.3.2 Les préoccupations des employeurs de ne pas généraliser les demandes d'accommodements raisonnables à tous les musulmans...	50
3.3.3 La peur non fondée des demandes de type religieux.....	52
3.4 L'opposition valeurs, modes de vie et comportements.....	53
3.4.1 Les valeurs liées à l'Islam.....	53
3.4.2 La conception de la femme.....	55
3.4.3 La culture alimentaire.....	57
3.4.4 Retour à l'hypothèse sur les oppositions de valeurs, modes de vie et comportement.....	58
3.5 La préférence pour le candidat d'ascendance canadienne-française.....	58
3.5.1 Le sentiment de confort.....	58
3.5.2 L'accent du candidat : un obstacle à son embauche.....	60
3.5.3 La non-reconnaissance de l'expérience à l'étranger.....	61

3.5.4 Les employeurs issus des minorités ethnoculturelles.....	62
3.6 L'image projetée à la clientèle : la justification économique.....	63
3.6.1 La crainte de certains employeurs de projeter une image négative.....	64
3.6.2 Les employés provenant des minorités ethniques un facteur positif pour la rentabilité économique.....	67
3.7 L'impact de la couverture médiatique traitant des musulmans sur leur embauche.....	69
CONCLUSION.....	72
ANNEXE I	
QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES ORGANISMES ET DES CENTRES D'EMPLOI.....	76
ANNEXE II	
QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES EMPLOYEURS.....	80
BIBLIOGRAPHIE.....	88

RÉSUMÉ

Plusieurs indicateurs dont le taux de chômage excessivement élevé révèlent que les communautés musulmanes du Québec font l'objet de traitements inégalitaires sur le marché de l'emploi. Un cadre juridique est mis sur pied afin d'améliorer l'intégration socioéconomique des personnes susceptibles d'être discriminées en emploi qui se traduit, notamment, par des lois de discrimination positive imposées à certaines entreprises et instances gouvernementales. Or, plusieurs petites et moyennes entreprises privées sont laissées à elles-mêmes quant à leurs critères d'embauche. Cette étude propose de cibler les employeurs de ces entreprises pour tenter de saisir si les représentations sociales qu'ils ont de la religion musulmane peuvent jouer ou non un rôle dans l'embauche d'un candidat. L'hypothèse de recherche émise suppose que les représentations sociales des musulmans chez les employeurs pourraient être une cause de la discrimination à l'emploi chez les communautés musulmanes. Par le biais de questionnaires distribués et d'entrevues effectuées auprès de ces employeurs, cette étude tente de définir le contenu de ces représentations sociales. Ainsi, plusieurs sous-thèmes (les polémiques sur les accommodements raisonnables, l'opposition de valeurs, des modes et des comportements, l'image projetée à la clientèle, etc.) sont abordés afin de saisir les rôles de ces indicateurs dans les représentations sociales qu'ont les employeurs interrogés. Ces données sont ensuite complétées avec des témoignages recueillis à l'aide d'entrevues effectuées avec les centres d'emploi et une ancienne employée d'une agence de placement. Les résultats sont assez nuancés puisque, même s'il est vrai que la religion musulmane du candidat joue un rôle négatif dans le processus d'embauche, les employeurs affichent une volonté de ne pas discriminer tous les musulmans uniquement à cause de leur confession religieuse. Certains désignent plutôt des éléments spécifiques en lien avec la religion du candidat ou font part de leur préférence à engager un candidat d'origine canadienne-français sous prétexte de préserver leur clientèle ou encore la qualité de vie de l'entreprise. D'autres voient plutôt dans l'embauche d'un candidat d'une autre confession une opportunité de diversifier leur clientèle. Le contenu des représentations sociales des employeurs est repris thème par thème et nous pouvons constater en détail les éléments qui sont susceptibles ou non d'intervenir dans le processus d'embauche, selon la taille de l'entreprise, l'origine ethnique et religieuse de l'employeur et la clientèle desservie par l'entreprise.

Mots clefs : Musulmans, employeurs, discrimination, représentations sociales.

CHAPITRE I

PRÉSENTATION DE L'OBJET D'ÉTUDE ET DES HYPOTHÈSES

Le phénomène de la discrimination, que nous définirons plus loin, touche toutes les sociétés, mais il est vécu différemment par chaque société selon son histoire, sa politique, ses valeurs et les différents groupes qui la composent. Depuis quelques années, et plus particulièrement depuis le 11 septembre 2001, la population musulmane fait l'objet de traitements inégaux sur le marché de l'emploi au Québec. Le taux de chômage (14,3%) chez les Arabes était aussi plus élevé que celui de l'ensemble des minorités visibles (9,5%).» (Ressources humaines et développement Canada, 2006, p.14). Aussi, le recensement de 2006 révèle que «Le taux de chômage était particulièrement élevé chez les Arabes. Ils couraient deux fois plus de chances que les personnes ne faisant pas partie des minorités visibles à être en chômage. Une enquête produite à l'échelle du Québec avant le 11 septembre 2001 mais dont les résultats sont sortis en 2002, démontre que les personnes de confession musulmane faisaient face à des obstacles sur le marché du travail et que ce groupe était l'un des plus touchés par la discrimination (Tadlaoui, 2002). À la suite des événements du *World Trade Center* de septembre 2001, plusieurs enquêtes, plaintes et témoignages indiquent que le phénomène de la discrimination en emploi touche de plus en plus les communautés musulmanes. Les raisons invoquées par certains employeurs pour avoir volontairement soustrait les CV des candidats musulmans sont leur accent, leur «mauvaise attitude» durant l'entrevue, leur CV mal fait ou la perception négative de leur groupe culturel par la clientèle dans le cas d'entreprises de services (Tadlaoui, 2002). D'autres indices nous indiquent que cette population fait l'objet d'une perception négative des employeurs, avec pour conséquence une volonté accrue de la part de plusieurs individus de changer leur nom arabe pour un nom québécois. Le Directeur de l'État civil du Québec signale

une augmentation qu'il qualifie de «phénoménale» de demandes de changement de nom de la part de personnes d'origine arabe, après septembre 2001 (Handfield, 2007).

Les causes de la discrimination peuvent être multiples, se chevaucher, et il est ainsi difficile, voire impossible, de déterminer les véritables causes menant à la discrimination. Cette recherche resserrera son champ d'intérêt et se basera principalement sur un facteur qui peut être une cause de la discrimination, celle des représentations sociales des musulmans chez un groupe d'employeurs. Cette dimension, quoique subtile et difficilement détectable, constituera l'ossature de cette recherche et expliquera pourquoi, à compétences égales, un candidat peut être plus facilement refusé qu'un autre lors du processus d'embauche.

1.1 L'OBJET D'ÉTUDE ET LA QUESTION DE RECHERCHE

L'objet principal de cette étude demeure les représentations sociales des musulmans chez un groupe d'employeurs. Le terme représentations sociales sera expliqué ultérieurement mais pour cerner ces représentations sociales chez les employeurs cette recherche se posera deux grandes questions:

1. Quelles sont les représentations sociales dominantes qu'ont les employeurs de la population musulmane?
2. Quels sont les éléments de ces représentations sociales qui interviennent dans le processus d'embauche de cette population?

Trois précisions doivent être amenées ici. Premièrement, les représentations sociales des employeurs sont, bien sûr, multiples, plus ou moins fortes et varient selon les milieux sociaux. C'est pourquoi cette étude tentera de déterminer les représentations sociales dominantes, celles qui ressortiront davantage du groupe même si l'on sait que les employeurs ne constituent pas un groupe homogène et que

leurs représentations, leurs visions et leurs opinions peuvent varier selon leur quartier, leur secteur de travail, leur éducation, etc. Cette recherche se penchera sur la représentation sociale d'un petit groupe d'employeurs d'entreprises commerciales de différentes tailles qui offrent un service direct à la clientèle. Elle ne vise donc pas à dresser un portrait global des représentations sociales des employeurs en général mais tentera de dégager des tendances communes de ce groupe pour ensuite les alimenter avec d'autres entretiens effectués avec des personnes qui ont été témoins de la discrimination, tel des responsables de centres d'emploi.

La deuxième précision concerne les différents contextes d'emploi. On peut distinguer trois grands contextes d'emploi dont les logiques d'embauche varient. D'abord, précisons que la recherche ne tiendra pas compte du discours des employeurs des institutions publiques et de celui des petits commerces susceptibles d'engager des membres de leur famille ou des connaissances. En effet, certains employeurs utilisent la méthode du bouche-à-oreille ou celle du recrutement dans la famille est souvent utilisée, comme c'est souvent le cas des petits dépanneurs ou de certains restaurants. Par ailleurs, la fonction publique et les institutions publiques engagent leur personnel par la voie de concours et de comités de sélection et les institutions de plus de 100 employés doivent se soumettre à la loi d'accès à l'égalité afin de favoriser l'insertion des minorités visibles, des handicapés, des femmes et des homosexuels. Un troisième contexte d'emploi touche celui des petites et grandes entreprises dont la logique d'embauche est plutôt basée sur des critères de sélection choisis par l'entreprise. Ces critères de sélection, définis par les responsables de l'embauche de ces entreprises, ne sont donc pas déterminés par des lois et l'embauche n'est pas réservée aux membres de la famille. Il est donc plus intéressant pour cette recherche de viser ce type de commerce et de se restreindre à ce contexte d'embauche des petites et grandes entreprises.

La troisième précision concerne la terminologie. En effet, le choix des termes doit se faire de façon minutieuse parce qu'il peut influencer les réponses des employeurs interrogés. De plus, certains termes d'apparence neutre peuvent nier

une certaine réalité sociale comme celle du pluralisme au sein des communautés. Ainsi, lorsque le terme « communautés arabes » est utilisé au pluriel, il vise à mettre en lumière le pluralisme des diverses composantes de ces populations puisqu'au sein des communautés arabes, on retrouve plusieurs religions et régions de provenance. Quant au terme « musulman », il est utilisé au singulier pour mettre de l'avant une identité particulière. Il vise ici à englober tous les musulmans, peu importe leur région de provenance, leur culture, leur façon de pratiquer la religion ou la date de leur arrivée au Québec. En effet, selon l'hypothèse de recherche, c'est l'ensemble de ce groupe qui est perçu négativement et non pas certaines communautés, groupes spécifiques ou individus. Cette étude s'attarde donc sur les représentations sociales dominantes que des employeurs se font de ce groupe indépendamment de sa diversité ethnique mais non pas religieuse. Elle exclut les Arabes des autres confessions religieuses parce que l'hypothèse de recherche suggère que la religion musulmane est à la source des représentations négatives des employeurs. Cependant, les stéréotypes les affectant s'appliquent aussi aux Arabes qui ne sont pas musulmans et qui subissent eux aussi des discriminations à l'embauche.

Pour faire référence à une population plus large que celle des « musulmans », le terme « minorités ethnoculturelles » est privilégié ici par rapport au terme de « minorités visibles ». Ce dernier terme est utilisé par le gouvernement afin de désigner certains groupes touchés par la loi d'équité en emploi ou pour le recensement. Cependant, il est controversé et fait référence à des groupes distinguables par la couleur de leur peau. Le terme « minorités ethnoculturelles » n'a pas l'effet d'amplifier la dichotomie entre le groupe majoritaire francophone et les minorités visibles par la simple caractéristique de l'apparence physique. Aussi, le terme « groupe majoritaire francophone » a été choisi plutôt que celui « québécois de souche » puisqu'il désigne une large population de toutes origines incluant certaines communautés ethniques qui sont ici depuis plusieurs générations et parlent français.

Lors de la cueillette de données, tous les facteurs importeront dont ceux reliés à la discrimination structurelle (telle la non-reconnaissance des diplômes ou l'expérience à l'étranger, etc.), pour tenter de cerner l'ensemble des processus pouvant mener à la discrimination. Toutefois, la question de recherche visera, principalement, à identifier les représentations sociales dominantes chez le groupe d'employeurs. Cette question de recherche comprend un ensemble de sous-questions. La perception des employeurs peut-elle expliquer les cas de non-embauche d'une proportion importante des musulmans à Montréal? Est-ce que les employeurs ont une image stéréotypée, globalisante de cette population? Est-ce que les employeurs sont ouverts à inclure une diversité ethnique sur le marché de l'emploi? Est-ce que certaines couvertures médiatiques participent à établir une perception négative de cette population? Est-ce que les polémiques tournant autour de l'accommodement raisonnable dans la société québécoise provoquent un climat d'hostilité envers les groupes ethniques et, si oui, est-ce que cette hostilité se reflète dans le processus à l'embauche des musulmans? Y-a-t-il certains aspects de l'identité musulmane qui entraînent davantage de discrimination, comme certaines valeurs, attitudes ou comportements?

Bien sûr, cette étude ne pourra pas approfondir toutes ces questions mais, par ses hypothèses, elle tentera de couvrir plusieurs volets soit celui de la peur de la religion musulmane et de la défense de la sécularisation, des polémiques sur les accommodements raisonnables, de la crainte des valeurs et de l'identité islamiques ou de la justification de la discrimination par l'argument de la préférence de la clientèle. Elle tentera de faire ressortir les éléments qui interviennent davantage dans le processus d'embauche et qui nuisent à l'intégration économique des musulmans et de faire le lien entre ces différents éléments.

1.2 LA PERTINENCE DE LA RECHERCHE

Le Québec a mis en place plusieurs mesures pour lutter contre la discrimination. Toutefois, malgré ces mesures et l'obligation pour toute entreprise de respecter la Charte des droits et libertés de la personne, les recours pour lutter contre la discrimination sont difficiles d'accès. Ce sera le premier point de cette section. Le second point soulève en quoi il est pertinent de faire ce genre de recherche sur la population musulmane puisque cette population est particulièrement touchée par la discrimination à l'embauche. Le troisième point démontre en quoi il est bénéfique, pour le Québec, de faire des recherches sur la discrimination afin de lutter contre ce phénomène nuisible pour l'avancement de la société. Enfin, le quatrième point tente de démontrer l'importance d'une étude sur le plan scientifique en sciences sociales.

1.2.1 La discrimination et la loi au Québec

Nos politiciens se montrent ouverts à la diversité culturelle et à l'immigration et souhaitent que les nouveaux arrivants s'intègrent harmonieusement dans leur nouvelle société d'accueil. Cependant, pour le groupe des «minorités visibles», il n'est pas aussi facile de s'intégrer sur le marché du travail comme cela est souhaité par les politiques d'intégration du Québec. Ce groupe, constitué d'immigrants récemment arrivés au Québec ou d'individus issus de communautés ethniques établis au Québec depuis plusieurs générations, rencontre de nombreux obstacles liés à la discrimination lorsqu'ils désirent trouver un emploi. En effet, dans la recherche d'un emploi, les individus qui font partie du groupe des «minorités visibles» font face à la réticence et aux préjugés des employeurs. Plusieurs structures communautaires existent pour faciliter leur intégration en milieu de travail, mais il arrive que ces organismes se heurtent eux aussi à un refus des employeurs de

prendre en considération les *curriculum vitae* de personnes issues de certaines communautés ethniques (Handfield, 2007).

Le législateur québécois est intervenu pour protéger les personnes victimes de discrimination dans l'emploi. La Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., ch.C-12) en vigueur depuis le 26 juin 1976, prévoit des dispositions spécifiques visant à assurer le droit à l'égalité dans l'emploi. Ainsi, la Charte interdit à quiconque d'exercer de la discrimination dans l'embauche¹ pour l'un des motifs de discrimination spécifiés à l'article 10 de la Charte telles la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale.

Lorsque qu'une personne au Québec se croit victime de discrimination quant à l'emploi, elle a la possibilité d'exercer de sa propre initiative un recours judiciaire pour faire cesser l'atteinte illicite ou encore elle peut adresser une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (C.D.P.D.J.), organisme, qui rappelons-le, a principalement pour mission de promouvoir la Charte et de veiller au respect du droit à l'égalité. En ce dernier cas, si la C.D.P.D.J. considère la plainte de discrimination fondée, celle-ci pourra, au nom de la victime, exercer les recours judiciaires appropriés pour faire cesser l'atteinte illicite et/ou encore obtenir réparation.

Au plan législatif, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (L.R.Q., ch. A-2.01) entrée en vigueur en 2001, a pour objectif principal de corriger la sous-représentation de certains groupes au sein de l'administration publique et parapublique afin que ses effectifs soient « [...] davantage à l'image de la population qu'ils desservent » (Gouvernement du Québec,

¹ En effet, la Charte québécoise des droits et libertés prévoit en son article 16 que «Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, de formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement des catégories ou de classifications d'emploi.». En outre, un bureau de placement est également soumis à une telle interdiction. En effet, l'article 18 de la Charte énonce qu' «Un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel.»

Assemblée nationale, Journal des débats, p. 7400). Les groupes cibles visés par cette législation sont les femmes, les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et de celui des minorités visibles. De plus, l'implantation des mesures de redressement d'égalité des chances et de soutien vise : « [...] à favoriser l'accès, la progression puis le maintien en emploi des membres des groupes visés. » (Déom et al, 2006, p.3). Soulignons finalement que la Loi sur l'accès à l'égalité a une étendue restreinte puisqu'elle vise uniquement les organismes publics qui comptent cent employés et plus. « Toutefois, les lois, qu'elles soient passives ou proactives, remettent en cause des valeurs et des préjugés enfouis dans notre inconscient collectif et sont souvent considérées comme très « agressantes » par les entreprises. » (Déom et al, 2006, p. 3). D'ailleurs, il n'existe pas au Québec une législation qui impose aux employeurs des obligations correctives de discrimination. Les entreprises privées peuvent bénéficier d'autres types de programmes comme le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) d'emploi-Québec qui offre une subvention à l'entreprise lorsqu'elle emploie un immigrant et certaines mesures susceptibles d'aider l'entreprise à intégrer le candidat. Beaucoup d'entreprises semblent aussi reconnaître la nécessité de compter sur une main-d'œuvre diversifiée et appliquent un programme de la gestion de la diversité au sein de leur entreprise, comme nous le verrons ultérieurement.

1.2.2 La population musulmane au Québec

L'histoire de l'immigration de la population musulmane doit être abordée, même brièvement, afin de bien saisir les enjeux entourant ce groupe particulier. Denise Helly (2004), a donné un aperçu de l'histoire de l'immigration arabe et musulmane au Québec. En voici les points principaux. La majorité des musulmans

sont maintenant établis dans la région de Toronto mais, depuis la fin des années'80, Montréal est devenue un bassin d'accueil important de la population d'origine arabe. La première vague d'immigrants arabes est arrivée entre les années 1882 et 1913, et leur destination principale était alors Montréal. Il faut attendre, ensuite, les années'50 pour accueillir une vague significative d'immigrants arabes. Beaucoup proviennent du Liban et sont de confession maronite et on ne compte que 30% de musulmans parmi la population arabe à la fin des années'70. L'immigration arabe augmente un peu dans les décennies suivantes mais, en 1979, la révolution iranienne amène un nouveau courant migratoire. C'est alors que le Canada accueille une grande proportion de chiites qui forment avec le temps une communauté particulièrement importante. De 1981 jusqu'en 1990, une grande vague d'immigrants provenant de la région du Golfe arrivent mais leur nombre se multiplie avec la guerre du Golfe arabo-persique de 1991. Au cours de cette période, un nouveau groupe s'installe au Québec : «Les flux des pays arabes atteignent une moyenne annuelle de 8 300 durant les années 1980 et de 24 600 durant les années 1990, quand l'immigration musulmane maghrébine augmente.» (Helly, 2004, p.6). L'immigration musulmane est donc très récente, comparativement aux immigrants d'origine autre. Toujours selon Helly, ce point est important puisqu'il explique pourquoi cette population est peu présente sur la scène politique et qu'elle est peu connue de la majorité des Québécois. D'autres caractéristiques de cette population doivent être notées : elle est plus jeune que le reste des Canadiens (45% de la population arrivée entre les années 1981 et 1992 a alors moins de 25 ans et 15% a plus de 45 ans) et elle est très scolarisée : « Les arabes étaient bien éduqués. Près de 30% des arabes de 15 ans et plus avaient obtenu un baccalauréat ou un diplôme plus élevé comparativement à 14% seulement des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles et à 24% de l'ensemble des minorités visibles.» (Ressources humaines et développement Canada, 2006, p.1).

Malgré ce haut niveau de qualification, cette population dispose d'un salaire moins élevé que le reste des Canadiens : « Bien que leur revenu ait été plus élevé

que celui de l'ensemble des minorités visibles, il était plus faible que celui des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles (43 989\$)». (Ressources humaines et développement Canada, 2006, p.1) Ce groupe est victime de discrimination depuis les années 1980, et cette discrimination revêt plusieurs formes allant de l'hostilité envers la pratique de certains rituels lié à la religion islamique sur le lieu de travail, au refus d'ouverture de lieux de culte, à une couverture médiatique négative ou encore à la discrimination à l'embauche qui se base sur l'apparence physique ou sur le nom apparaissant au curriculum vitae (Helly, 2004).

La discrimination à l'embauche de la population musulmane à Montréal peut créer de graves problèmes pour la population musulmane, en créant de l'exclusion sociale, de la marginalité, de la pauvreté et en incitant le groupe ethnique à se fermer sur lui-même.

1.2.3 La pertinence de cette étude pour le Québec

Le dispositif juridique canadien a été érigé de façon à laisser une place importante à la diversité religieuse et ethnique. Le Québec fait également de nombreux efforts afin d'assurer une cohabitation harmonieuse des différents groupes. La pertinence première de cette recherche pour le Québec est de mieux faire connaître les aspects subtils et voilés de la discrimination et de contribuer à prévenir certaines situations conflictuelles. Le problème de la discrimination à l'embauche est avant tout celui de la société québécoise dans son ensemble. De plus, de nombreuses recherches s'accordent pour dire que l'immigration représente un levier important pour lutter contre la baisse de la population active au Québec. En effet, on observe un vieillissement important de la population dans la province: « Dans les années 1960, on comptait 8 personnes en âge de travailler pour une personne de plus de 65 ans. Aujourd'hui, ce rapport s'établit à 5 pour 1 et en 2030, il sera de 2 pour 1. » (MICC, 2008, p.5). L'immigration devient une nécessité pour le

Québec et permettra de contrer la décroissance démographique de la population en âge de travailler. Nous devons donc créer de meilleures conditions d'intégration des immigrants et des minorités visibles. De plus, la majorité des immigrants musulmans reçus récemment au Québec et ceux déjà établis au Québec depuis plusieurs générations, possèdent un haut niveau de scolarité et parlent français. Les exclure du monde du travail serait d'autant plus dommageable pour la société.

La discrimination ethno-raciale constitue une des formes de discrimination les plus difficiles à prouver puisque dans le processus d'embauche cette forme de discrimination se manifeste de façon voilée et subtile. La discrimination ne se perçoit pas concrètement puisqu'elle est une composante des rapports sociaux et qu'elle n'intervient, la plupart du temps, que de façon indirecte voire involontaire dans le processus d'embauche.

Plusieurs recours juridiques existent mais ils restent souvent inutilisés par les victimes, surtout lorsqu'il s'agit des musulmans. C'est le cas, probablement, parce que cette population d'immigration est assez récente au Québec, et que les victimes sont souvent peu accoutumées à l'utilisation des recours juridiques. La difficulté de détecter ce type de discrimination fait en sorte que la Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (C.D.P.D.J.) reçoit peu de plaintes de discrimination fondées sur les caractéristiques relatives à une différence ethnique (race, couleur, origine ethnique ou nationale) contrairement aux plaintes de discrimination liées à des caractéristiques comme l'âge, le sexe ou le statut social. Cependant, même si le nombre de plaintes déposées à la C.D.P.D.J. ne démontre pas l'ampleur réelle du phénomène, il est important de souligner que : « [...] pour la période 2000-2005, la courbe du nombre de plaintes de discrimination fondées sur les motifs race et couleur décrit une trajectoire globalement ascendante. » (Eid, 2006, p.11). Cent une plaintes portant sur la race et la couleur de la peau ont été enregistrées en 2000 et, depuis, la courbe a constamment progressé pour atteindre 146 plaintes en 2005. Notons que cette catégorie de plaintes est, proportionnellement, la deuxième plus importante en 2005; elle représente un

pourcentage de 18,7% des plaintes, comparativement à l'âge, (12,4%) des plaintes, et au handicap, (24%) et qu'elle a considérablement augmenté puisqu'elle se situait à 11,3% en 2000. «Il s'agit d'ailleurs du motif de discrimination qui a subi le taux d'augmentation le plus élevé à la Commission depuis les cinq dernières années.» (Eid, 2006, p. 30).

1.2.4 La pertinence scientifique

Les recherches portant sur la discrimination sont assez récentes et peu nombreuses. La difficulté d'étudier un phénomène si peu tangible fait en sorte que les recherches se sont heurtées à un énorme problème, celui de mesurer la discrimination. La méthode du *testing* a été élaborée par la Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse et elle est reconnue par les tribunaux. Cette méthode consiste à soumettre deux *curriculum vitae* dont un seul élément diffère, qui est la variable à tester, à un échantillon d'entreprises. Ensuite, on regarde si la variable intervient dans le processus à l'embauche. Cette méthode révèle s'il y a réellement ou non de la discrimination. Sa pertinence est prouvée et des chercheurs européens exploitent maintenant cette technique. Cependant, cette méthode ne permet pas de saisir tous les aspects en lien avec la discrimination. En effet, si elle permet de saisir quels sont les motifs qui sont en lien avec la discrimination (âge, sexe, origine ethnique, etc.), elle ne permet pas de bien de comprendre les dynamiques sociales à l'origine de la production de la discrimination. Ainsi, la pertinence scientifique de ce travail réside dans le choix d'étudier la discrimination sous l'angle des représentations sociales qu'ont les employeurs de la population ciblée afin de comprendre si ces représentations sociales des employeurs peuvent intervenir dans le processus d'embauche. Quelques études ont été faites portant sur des témoignages de personnes d'origine arabe victimes de discrimination et ces recherches seront présentées dans la section

de la revue de littérature. En s'attardant à la représentation des employeurs, cette recherche se questionne non pas sur la réalité de la discrimination envers la population musulmane mais sur l'identification des facteurs permettant de comprendre comment cette discrimination est possible. Ultérieurement, le lien théorique entre les représentations sociales dominantes des employeurs et la discrimination à l'embauche sera établi.

Peu importe la méthodologie utilisée, l'étude de la discrimination se heurtera toujours à plusieurs obstacles étant donné que ce phénomène est difficilement mesurable. L'objet de recherche étant la discrimination, il importe de présenter une définition et une explication des dimensions que prend ce terme.

1.3 LE CADRE CONCEPTUEL ET THÉORIQUE

1.3.1 La discrimination et ses dimensions

Depuis les années 80, la discrimination n'est plus analysée seulement comme étant un acte isolé visant volontairement l'exclusion d'un groupe ou d'un individu mais aussi comme le fruit d'une situation de nature systémique. « La conception de la discrimination est passée de l'idée d'intentionnalité de la personne qui discrimine à une approche axée sur [...] une compréhension systémique des interrelations entre les règles, pratiques ou décisions au sein des organismes. » (Dagenais, 2006, p.19). En analysant le phénomène social de la discrimination sous un angle structurel, plusieurs facteurs, ne relevant pas de la volonté consciente des individus, ont été pointés du doigt et ont amené à mettre en place des mesures systémiques pour permettre de rectifier la situation. Par exemple, certaines pratiques concernaient les conditions d'embauche de l'entreprise apparemment neutres mais qui créaient une situation d'exclusion ou généraient des traitements inégaux envers un individu ou un groupe. Le livre de Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand [1989], démontre bien l'importance d'étudier ce phénomène en dépassant le cadre de l'entreprise où la

discrimination a eu lieu, le but n'étant pas de démasquer un coupable. La discrimination systémique se définit comme étant : « [...] une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non voulus sur les membres des groupes visés par l'article 10 de la Charte. » (p.19). La discrimination doit s'étudier dans le cadre des rapports sociaux puisqu'elle est le fruit de pratiques sociales.

Le terme discrimination ethnique signifie une différence de traitement d'un individu ou d'un groupe due à son origine ethnique ou culturelle. Toutefois, comme toute différence de traitement n'est pas en soi nécessairement illégitime, il est important de préciser que l'illégitimité de la discrimination est déterminée par le droit qui est l'instrument utilisé afin d'établir une certaine égalité dans la société. Cette recherche portera sur la discrimination globale définie par la Cour suprême du Canada de la façon suivante:

Une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe d'individus des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société. (Helly, 2004, p.2).

La discrimination peut provenir d'un comportement volontairement hostile, mais elle peut également résulter d'intentions ou de dispositions non conscientes faisant en sorte qu'un groupe ou que des personnes subissent de la discrimination. Dans le cas du processus d'embauche, cela peut leur interdire l'accès à un travail ou à un secteur de travail. La discrimination directe signifie qu'un critère ou plusieurs critères illicites aux yeux de la loi sont explicitement invoqués pour accorder un traitement inégal à un groupe ou à un individu (MICC, 2006). La discrimination indirecte est issue de comportements ne visant pas explicitement une inégalité. Ainsi, un acte apparemment neutre peut engendrer de la discrimination même si sa finalité est toute autre. Cette discrimination indirecte, quoique difficile à cerner et à

enrayer, est également interdite par la Cour suprême depuis 1985 (MICC, 2006). Plusieurs causes peuvent être à l'origine de la discrimination. Ainsi, certaines personnes subissant de la discrimination peuvent voir les facteurs se chevaucher. Par exemple, une femme musulmane présente deux motifs pouvant être sujets à de la discrimination : son sexe et sa religion. Cette juxtaposition des motifs contribue à la difficulté de saisir la cause exacte de la production de la discrimination.

Deux grandes sources peuvent être à l'origine de la discrimination: « Sa nature et ses causes [de la discrimination] résulteraient tout autant des conséquences des structures institutionnelles ou sociétales que de représentations ou de schèmes cognitifs.» (Férréol et Jucquois, 2003, p.95). La première source de la discrimination liée à des structures institutionnelles ne sera pas abordée dans cette recherche puisqu'elle doit s'étudier sous un autre angle avec une tout autre méthodologie. Cependant, elle doit être brièvement expliquée. La discrimination structurelle relève de règles de fonctionnement qui ont pour effet de désavantager des groupes ou des personnes en fonction de leur appartenance à ces groupes mais dont la responsabilité du dommage causé est attribuable à l'ensemble de la société (MICC, 2006). Dans ce cas, aucun individu n'est pointé du doigt mais la société se doit d'être responsable de cette situation. Les représentations sociales dominantes peuvent être, enfin, une autre source rendant plus difficile aux communautés arabes l'accès à l'emploi.

1.3.2 Les représentations sociales

Le premier auteur à avoir introduit la notion de la représentation sociale fut Serge Moscovici (1961), théoricien de la psychanalyse, en 1961. Il considère que les représentations sociales sont des schèmes cognitifs qui constituent des guides pour l'action (Abric, 1994) et qui sont propres à une culture, à une classe sociale ou à un groupe et relatives à des objets de l'environnement social. Depuis, ce terme a

grandement été repris par plusieurs auteurs en psychologie sociale et en sociologie. La représentation sociale se définit ainsi : « [...] peut être considérée comme représentation sociale tout système de savoirs, de croyances et d'attitudes, émanant d'agents collectifs, identifiant, justifiant, décrivant ou engendrant des pratiques socio-économiques, culturelles, religieuses ou politiques spécifiques. » (Férréol et Jucquois, 2003, p. 304). Le fait que la représentation sociale peut engendrer des pratiques socio-économiques démontre bien que certains modes cognitifs d'appréhension de la réalité peuvent avoir un impact considérable sur certains individus et que cette construction mentale peut engendrer de la discrimination envers un groupe ou un individu. La prégnance et la récurrence des représentations finissent par être intégrées par différents systèmes et acteurs sociaux, ce qui structure des pratiques sociales (Mulkay, 2006). L'individu ne peut cependant se passer des représentations dont la fonction consiste à remodeler les informations qu'il reçoit. Il remodèle et classe la grande quantité d'informations auxquelles il est confronté. D'ailleurs, la première caractéristique des représentations sociales est qu'elles revêtent la forme de structures organisées. Les éléments constituant la représentation sociale entretiennent entre eux des liens et des relations. Cette caractéristique est marquée par une attitude ou des dispositifs favorables ou non favorables qui façonnent les idées que l'on se fait de l'objet.

Une deuxième caractéristique est que les représentations sociales sont partagées par les individus d'un même groupe social. Parfois, le caractère consensuel des représentations peut varier (Moliner et al, 2002) et la représentation que se font les employeurs d'une population particulière peut varier d'un employeur à l'autre. Cette recherche tentera de cibler les éléments communs des représentations sociales propres à une grande partie des employeurs, et ces points communs permettront d'identifier les éléments qui interviennent davantage dans le processus d'embauche.

Une troisième caractéristique réside dans des modes de construction sociale (Moliner et al, 2002) des acteurs sociaux. Ces modes de construction sociale sont

façonnés par la société, ils sont le fruit de la collectivité. Les représentations ne peuvent s'étudier sans tenir compte des rapports sociaux.

Une quatrième caractéristique concerne la finalité des représentations sociales qui jouent un rôle fondamental dans les sociétés en codant les rapports sociaux et en produisant un système d'anticipation auquel les individus se réfèrent pour construire leur réalité et interagir avec les autres (Mulkay, 2006). Les représentations sociales interviennent dans la finalité des situations. Ainsi, «Les représentations sociales sont aussi des productions subjectives ou mentales d'acteurs plus ou moins collectifs, disposant d'une position dans la structure, d'un pouvoir économique ou culturel, et faisant montre d'une capacité à se mouvoir dans le monde.» (Abric, 1994). Certaines représentations sociales peuvent conduire à porter atteinte aux droits et libertés des individus en justifiant un traitement inégal fait à un individu ou à un groupe. En créant un système d'anticipation, elles sélectionnent et filtrent les informations et prescrivent des comportements et les justifient (Mulkay, 2006).

Le lien entre la représentation sociale et la discrimination est indéniable. Ainsi, plusieurs groupes de recherche s'attaquent au phénomène de la discrimination en analysant les représentations sociales que des employeurs peuvent se faire d'un groupe ethnique. Par exemple, le *Groupe de recherche sur les représentations sociales et les relations intergroupes* (Université de Genève, Unité de psychologie sociale, 2007) aborde le phénomène social des préjugés et de la discrimination en étudiant l'impact que peuvent avoir les représentations sociales sur un groupe ethnique. Les représentations sociales de certains groupes d'employeurs sont donc saisies par un questionnaire à choix de réponses et les effets de ces représentations sont, par la suite, analysés. En particulier, le clivage entre les représentations qu'ils ont des musulmans et des autres postulants.

Comme ma démarche de recherche a consisté à aborder le phénomène de la discrimination par les représentations sociales que se font les employeurs des

musulmans, un questionnaire destiné aux employeurs a été distribué. Le processus de l'embauche (entrevue, CV, observation du candidat, etc.) est le premier contact que l'employeur a avec l'individu intéressé à obtenir le poste. La perception qu'a l'employeur pendant ce court moment est donc déterminante. J'ai analysé s'il y a ou non une certaine représentation commune, une image généralisée qui ressortirait chez plusieurs employeurs par rapport au groupe étudié et je pourrai ainsi déterminer si un individu de ce groupe est susceptible d'être oui ou non discriminé au moment de l'embauche. Les représentations doivent être vues comme des outils utilisés par les acteurs sociaux pour orienter et justifier leurs pratiques.

1.3.3 Le racisme

Les représentations sociales comportent plusieurs éléments dont certains seront mentionnés lors de l'élaboration des hypothèses de travail. Cependant, il est important de souligner que, dans ce cadre théorique, le racisme peut être en lien avec les représentations sociales en associant une image homogène, immuable à une communauté ethnique. Bien que la recherche ne vise pas à conclure que le racisme est une conséquence ou non des représentations sociales, il nous apparaît important de clarifier ce que nous entendons par racisme :

[...] d'un racisme dont le thème dominant n'est pas l'hérédité biologique, mais l'irréductibilité des différences culturelles; un racisme qui, à première vue, ne postule pas la supériorité de certains groupes ou peuples par rapport à d'autres, mais l'incompatibilité des genres de vie et des traditions [...] (Balibar et Wallerstein, 1988, p.33).

Ce racisme s'appuie sur des discours qui tendent à légitimer des politiques d'exclusion et il interfère de façon inconsciente dans la représentation collective en propageant une image souvent généralisée et stéréotypée des communautés musulmanes, dans notre cas. Il est important de préciser que le racisme se perçoit dans les rapports sociaux et n'est pas toujours l'œuvre d'un individu ou d'un groupe.

Il se concrétise dans un traitement inégal d'une personne ou d'un groupe par rapport au groupe majoritaire. Le «néo-racisme» ne prend plus la forme d'un racisme biologique mais un glissement s'est produit et la culture remplace la catégorie de la «race», faisant en sorte que certains groupes parmi les immigrants sont principalement ciblés (Balibar et Wallerstein, 1988). Ainsi, des traits culturels sont essentialisés et deviennent des symboles d'une incompatibilité entre les différentes cultures. Dans le cas du Québec et des communautés musulmanes, la religion islamique devient ce trait irréductible que plusieurs conçoivent comme une barrière hermétique à l'intégration des croyants dans une société démocratique des droits humains. Plusieurs auteurs parlent donc d'une islamophobie latente (Geisser, 2003) au sein des sociétés occidentales. Souvent présentés comme des fanatiques religieux et quelques fois terroristes, notamment à cause du traitement médiatique du conflit israélo-palestinien et d'une couverture médiatique réductrice (ne relatant que les cas extrêmes), les musulmans sont souvent l'objet de préjugés défavorables. L'islamophobie est le terme employé pour parler de la crainte que l'Occident soit confronté à une menace islamique quelconque et que le style de vie, la culture, la communauté ou la famille risquent d'être menacés par l'Islam (Geisser, V., 2003). Cette peur de l'Islam ne se traduit pas dans nos sociétés occidentales par de la violence manifeste mais plutôt de façon modérée.

L'islamophobie contemporaine constitue un phénomène éminemment complexe qui se déploie moins à travers un énoncé explicite (racisme anti-musulman) que sur un registre latent, participant à la formation d'amalgames, de préjugés et de sous-entendus à propos de l'Islam et des musulmans (Geisser, 2003, p. 95).

Elle associe l'Islam de façon directe ou indirecte à un phénomène déplorable dont les valeurs sont retardataires, conservatrices et uniformes, de sorte qu'une vision homogène des Arabes vient alimenter les préjugés et rend plus difficile l'accès au travail pour cette population.

Dans cette recherche, le racisme n'est pas abordé comme étant une dimension en tant que telle mais plutôt comme un processus pouvant accompagner chacune des dimensions de la discrimination. Ainsi, cette étude ne vise pas à savoir

si nous faisons face à une situation où il y a du racisme ou de l'islamophobie, mais prétend seulement que ce phénomène peut accompagner les représentations sociales qu'ont les employeurs des musulmans et, ainsi, créer de la discrimination.

1.4 La REVUE DE LA LITTÉRATURE

1.4.1 Les recherches sur la discrimination au Québec

L'étude du phénomène de la discrimination au Québec est assez récente. De nombreuses recherches, faites au Québec dans les années '80 et '90, ont abordé les questions du racisme et de la discrimination. Cependant, beaucoup de ces recherches ne sont pas pertinentes dans le cadre de mon analyse parce qu'elles sont très spécifiques et qu'elles étudient la discrimination vécue par un groupe ethnique ou un groupe d'immigrants particulier. D'autres recherches se penchent sur la discrimination mais sous l'angle d'un seul facteur (par exemple, l'inégalité économique affectant un groupe ethnique). Ces recherches étant très ciblées et très peu généralisables, les chercheurs du Québec sur la discrimination considèrent maintenant qu'il est primordial d'étudier ce phénomène en adoptant un angle plus global qui prend en considération l'ensemble des dynamiques pouvant être à la source de ce phénomène social. Suivant cette logique, le Québec, depuis quelques années, s'allie avec des chercheurs d'autres pays pour faire des études comparatives. Par exemple, plusieurs chercheurs sur la discrimination font partie du groupe international Métropolis², qui s'interroge sur les métropoles et l'immigration. L'Observatoire international sur le racisme et les discriminations, affilié à la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté³, est un autre groupe de

² MÉTROPOLIS, Centre de recherche interuniversitaire de Montréal, Immigration et métropole, édition électronique, [//canada.metropolis.net/events/metropolis_presents/shared_citizenship/index_f.htm](http://canada.metropolis.net/events/metropolis_presents/shared_citizenship/index_f.htm), en ligne le 20 mars 2007.

³ CHAIRE DE RECHERCHE EN IMMIGRATION, ETHNICITÉ ET CITOYENNETÉ, éditions électronique [//www.criec.uqam.ca/](http://www.criec.uqam.ca/), en ligne le 20 mars 20.

recherche auquel il est fait référence. De plus, depuis la fin des années'80, notamment avec le livre *Discrimination systémique- fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi* (Chicha-Pointbriand, 1989), la discrimination globale (sous tous ses aspects) est étudiée. La Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse, le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec, l'Institut de la Statistique du Québec produisent des données quantitatives et qualitatives importantes sur la situation actuelle de la discrimination au Québec. Ces analyses sont d'autant plus pertinentes puisqu'en plus de dresser un portrait de la discrimination portant sur la situation actuelle du Québec, elles permettent de saisir les facteurs structurels liés à ce phénomène et les éléments qui interviennent dans le processus de production de la discrimination au travail. De plus, ces sources comportent un historique de la discrimination au Québec et un état des différentes mesures utilisées pour lutter contre les inégalités sociales.

Plusieurs enquêtes portant sur la discrimination envers les minorités ethniques ont été produites avant 2001. La première est canadienne et démontre que la population affirme se sentir plus à l'aise avec des natifs qu'avec des immigrants et moins à l'aise avec certains groupes ethniques dont les Arabes et les musulmans. (Angus-Reid, 1991). La seconde enquête, québécoise, démontre que les groupes ethniques les plus dévalorisés sont les Jamaïcains et les Pakistanais, en raison de leur langue anglaise et de leur religion pour le groupe des Pakistanais (Joly et Dorval, 1993). Une autre enquête faite en 2001, tout juste avant les attentats, a été réalisée par la Ligue des Droits et Libertés, démontre qu'il existe beaucoup de préjugés puisque un tiers (35%) des répondants ont affirmé qu'ils refusent d'employer un Arabe ou un Maghrébin (Lubuto Mutoo, 2001). Cependant, il faut noter que 197 questionnaires ont été envoyés à des employeurs de la ville de Québec mais que seulement 19 employeurs ont retourné une réponse. Plusieurs autres enquêtes ont été produites, après les attentats de 2001, et la perception des musulmans se révéla très négative en général. Un sondage, réalisé en août 2002, souligne que 45% des

Québécois, 37% des Albertains, 33% des Ontariens et 22% des habitants de la Colombie-Britannique étaient d'accord avec cet énoncé : «Les attentats du 11 septembre 2001 m'ont rendu plus méfiant à l'égard des personnes d'origine arabe ou des musulmans venus du Moyen-Orient.» (Ipsos-Reid, 2002). Un autre sondage révèle que l'association entre Islam et violence est particulièrement forte chez les Québécois. Le sondage portait sur la croyance religieuse et interrogeait des individus âgés de 16 à 35 ans. Il s'avéra que 76% des Québécois pour 55% des autres répondants canadiens affirment que les religions sont source de conflits entre les peuples et 17% des Québécois, contre 13% pour les autres, pensent que l'Islam favorise les relations conflictuelles (CROP, 2002). Concernant la discrimination sur le marché du travail, l'enquête de Tadlaoui en 2002 démontra bien que certains groupes ont plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail que d'autres, notamment, « les personnes noires, d'origine arabe et «visiblement» musulmane» (Tadlaoui, 2002, p.20).

Récemment, l'étude de Jean Renaud et Tristan Cayn (2006) réalisée avec l'appui du Ministère de l'immigration et des Communautés culturelles une étude intitulée *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec* (Renaud, Cayn, 2006) porte sur plusieurs aspects de la discrimination dont la difficulté pour certains groupes d'immigrants à accéder à un emploi correspondant à leur niveau de formation. Cette étude, dont l'échantillon se compose sur près de 2000 immigrants de la catégorie des travailleurs admis au Québec entre 1997 et 2000 fait ressortir qu'un des facteurs intervenant sur l'accès à l'emploi est celui de la région de provenance. Les immigrants en provenance de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient et ceux du Maghreb ont un accès plus lent sur le marché du travail québécois que les immigrants en provenance d'Europe de l'Ouest et des États-Unis. Les auteurs signalent que les immigrants de certains groupes ont besoin d'une plus grande période de temps afin de s'adapter et de s'acclimater au marché du travail québécois mais « [...] qu'une discrimination systématique et permanente du marché du travail québécois face aux immigrants de

certaines origines.» (Renaud et Cayn, 2006, p.11) peut être la cause de cette difficulté permanente d'insertion au travail. Nous reviendrons sur cette étude ultérieurement.

Une recherche récente nommée *Que disent-ils des employés immigrants? Perception des travailleurs immigrants et des services des organismes à but non lucratif par les employeurs de Montréal et des régions* (Antonius, Tadlaoui, 2003) avait pour objectif de cerner les attentes des employeurs vis-à-vis des personnes immigrantes et de déterminer quelles sont les actions à entreprendre auprès des employeurs afin de faciliter l'insertion et le maintien de ces personnes immigrantes au sein de l'entreprise. Ainsi, des questionnaires ont été distribués à des organismes chargés de contacter des employeurs désignés aléatoirement à partir des listes du Centre de recherche industrielle du Québec. Plusieurs points révèlent : «Le fait que les immigrés réussissent moins bien leur intégration en emploi que les personnes nées au Québec, en dépit du fait que la majorité d'entre eux soient sélectionnés en fonction de leurs compétences professionnelles et de leur capacité d'adaptation.» (Antonius et Tadlaoui, 2003, p. 61).

Plusieurs autres études ne portent pas directement sur la discrimination mais sur la représentation sociale de l'Islam. Par exemple, le Congrès Islamique Canadien⁴ publie chaque année, depuis 1998, une étude portant sur la couverture médiatique d'événements reliés à l'Islam et évalue les différents articles de quotidiens canadiens qui utilisent des termes biaisés, subjectifs et qui pourraient être à l'origine d'une représentation négative des musulmans. Au Québec, Rachad Antonius a également publié plusieurs recherches et articles portant sur les représentations médiatiques des musulmans. Dans son texte, *Un racisme « respectable »* (Antonius, 2002), il traite de la représentation du conflit israélo-palestinien qu'il met en lien avec la nouvelle forme que prend le racisme aujourd'hui. Cette recherche viendra alimenter l'analyse de cette étude puisqu'elle

⁴ CONGRÈS ISLAMIQUE CANADIEN (2007), édition électronique, [//www.canadianislamiccongress.com/support/map.php](http://www.canadianislamiccongress.com/support/map.php), en ligne le 20 mars 2007.

me procurera un cadre d'analyse pertinent. Aussi, le Chaire de Recherche en Immigration, Ethnicité et Citoyenneté (CRIEC) a récemment publié une étude intitulée *Incorporation citoyenne des Québécois d'origine arabe, conceptions, pratiques et défi* (Oueslati et al, 2006) dont un chapitre est consacré au racisme et à la discrimination dans le milieu du travail et à des témoignages de Québécois d'origine arabe qui font part des diverses manifestations du racisme qu'ils ont vécues.

D'autres articles recensés (comme ceux de Denise Helly) analysent les dynamiques sociales à l'origine de la discrimination, les facteurs structurels à la source de la discrimination tels le protectionnisme des corporations professionnelles ou les coupures dans les programmes du multiculturalisme. (Bosset, 2004). L'image de la population musulmane à Montréal est aussi abordée (Eid, 2006).

Cette revue de la littérature regroupe aussi des ouvrages portant sur le néo-racisme et sur la discrimination. Ces deux concepts et l'analyse des liens qu'ils entretiennent entre eux permettront de déterminer à quel point le racisme mène à la discrimination au moment de l'embauche.

1.4.2 La discrimination abordée sous l'angle du racisme

Les articles de la Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse et du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles portant sur la notion de race et sur l'imaginaire raciste dressent un portrait intéressant du racisme d'aujourd'hui, notamment dans les milieux de travail (Eid, 2006 et MICC, 2006). Ils fournissent quelques statistiques et identifient les fondements et les diverses dynamiques sociales entourant la discrimination au Québec. La discrimination comme une dimension du racisme est abondamment traitée dans ces rapports. Plus largement, le livre de Juteau, *La différenciation sociale : modèles et*

processus (Juteau, 2003) traite des différentes catégories sociales fondées par la différenciation sociale (sexe, âge, etc.) et tient compte de l'ethnicité. Il fournit donc un cadre conceptuel intéressant. Le livre de Labelle et Lévy (Labelle, Lévy, 1995) comporte un chapitre sur l'insertion économique et les groupes ethniques en interrogeant des leaders provenant des milieux haïtiens, juifs, libanais et italiens, à Montréal sur la question de l'insertion économique des communautés.

Statistiques Canada est aussi en mesure de fournir des données sur les taux de chômage des différentes communautés (Statistiques Canada, 2002) selon le dernier recensement de 2001. Notons que ces communautés n'incluent pas tous les musulmans et sont composées de plusieurs religions. On peut tout de même en déduire qu'une grande part des musulmans sont touchés par un taux de chômage élevé.

Les membres de la population active d'origine arabe sont beaucoup plus susceptibles d'être en chômage que les membres de la population active dans la population dans son ensemble. En 2001, 12,3 % des personnes d'origine arabe qui faisaient partie de la population active étaient en chômage, comparativement à 7,4 % de leurs homologues dans l'ensemble de la population. (STATISTIQUES CANADA, 2007, édition électronique)

Il existe très peu de données quantitatives portant sur la discrimination de type ethnoraciale à l'égard des musulmans, mais le nombre de plaintes recueillies par la Commission des droits de la personne et des Droits de la Jeunesse (Eid, 2006) donne un indice de l'ampleur de la discrimination, des groupes les plus touchés ou des secteurs de travail où la discrimination est la plus présente. Mais rappelons que peu de personnes portent plaintes lorsqu'ils sont victimes de discrimination et que ce taux reste sous-rapporté.

1.5- LES HYPOTHÈSES

1.5.1 L'hypothèse principale de recherche

L'hypothèse est fondée sur une explication du taux de chômage comme résultant d'une discrimination, elle-même résultant des représentations. L'hypothèse principale de recherche est que les représentations sociales des employeurs sont négatives et qu'elles interviennent dans le processus à l'embauche, rendant difficile l'accès à l'emploi pour les musulmans.

Bien sûr, il n'est pas suffisant d'émettre comme hypothèse que les représentations sociales des employeurs sont négatives puisque ce terme est très large. De cette hypothèse de base découlent plusieurs sous-hypothèses que je nommerai « hypothèses de travail ». Ces hypothèses de travail tenteront de suggérer certaines dimensions des représentations sociales des employeurs qui peuvent être à la source d'une discrimination à l'embauche. Les deux questionnaires élaborés pour cette étude s'y référeront. Ces hypothèses de travail peuvent être interreliées, elles peuvent être complémentaires et la réponse ne ressortira probablement pas avec autant de clarté lors des entrevues. Elles tentent, cependant, d'englober les dynamiques sociales susceptibles de créer une représentation sociale défavorable à l'égard des musulmans. Elles ne sont expliquées ici que brièvement puisqu'elles seront analysées ultérieurement avec plus de profondeur.

1.5.2 La religion musulmane comme élément central des représentations sociales des employeurs

La première hypothèse de travail porte sur la perception de la religion islamique que peuvent avoir les employeurs. Cette représentation de l'Islam

participe à la discrimination de la population de confession musulmane à Montréal. Conséquemment, cette hypothèse englobe les signes religieux, le simple fait que le candidat soit musulman et une association des pratiques rigoristes à tous les musulmans. Denise Helly soutient que la province est traversée par «Un mouvement «laïc» militant [qui] adhère à l'interprétation française anti-religieuse de la laïcité et [qui] considère la religiosité comme un trait culturel archaïque.» (Helly, 2005, p.78). Cette hypothèse de travail suppose donc que l'appartenance religieuse des musulmans peut être perçue négativement par des employeurs et devenir une barrière lors du processus d'embauche.

1.5.3 Les polémiques en lien avec les accommodements raisonnables

Les polémiques autour des accommodements raisonnables demeurent ici un bon exemple de la crainte de voir les valeurs québécoises reculer devant la multiplication des signes culturels ou religieux des populations immigrantes. La Charte des droits et libertés de la personne protège les droits des minorités religieuses. L'obligation d'accommodement raisonnable s'applique à tout individu vivant de la discrimination par rapport à sa pratique religieuse ou à toute autre différence (ainsi, l'accommodement raisonnable peut s'appliquer dans le cas des handicapés, des femmes, etc.). Plusieurs individus issus de minorités religieuses différentes ont eu recours à l'accommodement raisonnable. «Toutefois, le groupe musulman apparaît plus ciblé quant à la fréquence et à l'ampleur des conflits autour d'ajustements culturels.» (Helly, 2004, p.12). Depuis 2001, le nombre de demandes de la part des musulmans à cet égard n'a pas augmenté mais on remarque une hausse des refus hostiles à la suite des demandes d'accommodement (Helly, 2004). Cet aspect constitue donc une deuxième hypothèse de travail prétendant que le contexte actuel avec ses nombreuses polémiques sur les accommodements raisonnables est favorable à une représentation négative de cette population par les employeurs.

1.5.4- L'opposition de valeurs, des modes de vie et des comportements

Cette hypothèse de travail tend à démontrer que les représentations sociales des employeurs peuvent être empreintes d'une vision dualiste qui reprend la rhétorique huntingtonienne de l'incompatibilité des cultures judéo-chrétiennes et de celles de l'Orient musulman (Geisser, 2003). Par exemple, un employeur qui affirmerait qu'il est en accord avec cet énoncé: « Vous hésitez à engager une personne musulmane parce que les valeurs associées à l'Islam sont tout à fait opposées aux valeurs occidentales. » partagerait cette vision. Aussi, certains employeurs pourraient aussi refuser d'embaucher un musulman prétextant que sa conception de la femme heurte celle des occidentaux et que des conflits majeurs pourraient s'ensuivre.

[...] les Arabes et les musulmans sont essentialisés et perçus comme des groupes fondamentalistes, misogynes, violents et haineux. Cet ensemble de qualifications fait en sorte que leur citoyenneté est perçue comme une dévalorisation de la citoyenneté des pays occidentaux et une menace aux valeurs occidentales d'égalité des sexes et de la laïcité, présentées toujours comme des valeurs universelles (Helly, 2004, p.13).

Cette image est généralisée et peut mener à une discrimination injustifiée liée à une projection que se font les employeurs.

Cependant, un conflit réel de valeurs peut opposer une conception plus laïque des employeurs à celle de courants islamistes plus conservateurs. Par exemple, il peut arriver qu'un restaurateur refuse d'embaucher des femmes voilées parce que sa dernière employée musulmane refusait de servir du vin. Cette dimension rejoindrait une hypothèse de travail ne portant pas sur les représentations sociales en soi mais sur une opposition entre deux courants de pensée, un courant plus libéral et un autre courant islamiste plus conservateur qui se traduisent par des comportements créant certaines situations conflictuelles. Cette hypothèse sous-entend donc qu'il est probable que l'employeur refuse un candidat musulman puisqu'il considère les

valeurs de la religion islamique comme étant incompatibles avec le mode de vie de l'entreprise et que cette perception produise de la discrimination. Elle ne tentera pas de déterminer s'il y a une réelle opposition de valeurs mais plutôt si les représentations sociales des employeurs sont constituées de la conception que les valeurs des musulmans peuvent nuire au bon fonctionnement de l'entreprise ou créer des conflits entre les employés.

1.5.5 La préférence pour le candidat d'ascendance canadienne-française

L'appréhension de la dilution culturelle peut se percevoir de différentes façons, notamment par les discours victimaires de la société d'accueil. Cet aspect peut se voir chez les employeurs lorsque ceux-ci affirment, par exemple, préférer engager que des «Québécois de souche» sous prétexte de vouloir garder une bonne ambiance de travail et une unité entre les employés. Nous questionnerons également les employeurs sur l'accent des candidats et la non-reconnaissance de l'expérience à l'étranger qui peuvent être des éléments interférant dans l'embauche.

1.5.6 L'image projetée à la clientèle

L'embauche ou la non-embauche d'une personne peut être influencée par la crainte de l'employeur à projeter une image négative à la clientèle. Cette hypothèse suppose donc que l'appartenance culturelle et religieuse des musulmans peut heurter la clientèle et donner une image défavorable de l'entreprise et donc nuire à sa rentabilité. Ainsi, le choix d'un candidat peut être influencé par l'image projetée à la clientèle. L'employeur peut refuser d'employer un candidat de peur de perdre de la clientèle. Plusieurs questions seront en lien avec cette catégorie puisqu'elles

permettent aux employeurs de transposer leur perception des musulmans sur celle de la clientèle.

La discrimination justifiée par l'argument de la préférence de la clientèle est condamnée par la Charte des droits et libertés du Québec depuis le cas des entreprises L.D. Skelling Inc., en 1994. Un candidat a reçu la compensation de 9 000\$ suite au refus d'embauche de l'employeur sous prétexte qu'il risquerait de perdre sa clientèle à cause de la couleur de la peau du candidat. À la suite de ce cas, le Tribunal des droits de la personne a tranché et condamné l'argument évoquant les préférences de la clientèle comme condition d'embauche. Cette action judiciaire a permis d'établir le fait que les employeurs ont certaines responsabilités face à la discrimination et doivent assurer un climat de travail et un accès au travail exempts de discrimination.

1.5.7 L'impact de la couverture médiatique traitant des musulmans sur leur embauche

Les communautés musulmanes font l'objet d'une grande visibilité dans les médias, à cause, notamment, des nombreux conflits au Moyen-Orient, des actes terroristes prétendant se rattacher à l'Islam, et des revendications de certains musulmans mises en exergue par des médias populistes. Les discours négatifs à l'égard de cette communauté ne cessent de se faire entendre. Une des dynamiques susceptibles d'influencer la représentation sociale qu'a la société en général des musulmans est donc celle des images stéréotypées et homogènes associées à l'ensemble de cette population, souvent générées et propagées par les médias. Cette population étant formée de diverses cultures, religions et origines différentes, la généralisation d'images stéréotypées, souvent négatives, nuit à l'intégration des divers groupes la composant.

Le discours négatif à leur égard trouve ses origines non seulement dans les conflits historiques, mais aussi dans l'entreprise orientaliste qui a construit l'Arabe et le musulman comme une catégorie monolithique, sous-développée, prédisposée au fanatisme, à la violence et à l'oppression des femmes, etc., ces caractéristiques étant considérées inhérentes à l'identité arabe ou musulmane. (Oueslati, Antonius, Labelle, 2006, p.22)

Ne donnant pas toujours toute l'information nécessaire ou omettant de faire une analyse sociopolitique objective, les médias propagent une image standardisée souvent dépréciative des musulmans en ne traitant que des cas extrêmes et marginaux (terrorisme, revendications ethniques, etc.) dans les manchettes du jour. Une logique réductionniste participe à la construction d'un idéal-type du musulman et renforce les préjugés de la population. Notons que le discours médiatique ne cherche pas volontairement à donner une image négative de l'Islam mais il a sa part de responsabilité en ayant tendance à homogénéiser des attitudes et à essentialiser des comportements.

Les conduites discriminatoires sont très réactives parce qu'elles dépendent grandement de l'effet agenda, c'est-à-dire du modelage de l'opinion publique par les informations mises au premier rang par les grands médias, et de l'influence des grands événements internationaux sur le déclenchement de conduites irrationnelles [...] (Ferréol et Jucquois, 2003, p.96).

Le discours médiatique n'est pas le vecteur d'une pensée unique. Il ne cherche pas volontairement à propager des préjugés et des stéréotypes mais les médias constituent un facteur pouvant être à l'origine des représentations sociales défavorables des musulmans qui influencent le processus d'embauche. Les médias sont responsables d'une certaine banalisation de l'islamophobie au sein des sociétés en exacerbant les différences (Geisser, 2003) et cela peut engendrer des représentations sociales défavorables qui sont ensuite généralisées à l'ensemble des communautés musulmanes. Cette hypothèse de travail tentera de vérifier si les représentations sociales dominantes des employeurs à l'égard de cette communauté

peuvent être constituées d'associations systématiques entre l'Islam et la violence ou encore le terrorisme.

CHAPITRE II

MÉTHODOLOGIE

2.1 LA CUEILLETTE DES INFORMATIONS

Plusieurs auteurs ont lancé des débats sur le choix de la méthodologie qui serait la plus adéquate pour bien cerner les contenus des représentations sociales et pour analyser leur organisation interne. Jean Abric, dans son livre *Pratiques sociales et représentations* (Abric, 1994), affirme que, pour étudier un phénomène sous l'angle des représentations sociales, une approche multi-méthodologique est nécessaire. Ainsi, dans le cadre de cette étude, des entretiens permettront de connaître le contenu des représentations sociales et des questionnaires permettront d'en saisir la logique interne.

Pour le besoin de cette étude, des entretiens semi-directifs devront être faits afin de me permettre de recueillir les éléments constituant les représentations sociales des employeurs. Des groupes-témoins (intervenants en insertion à l'emploi, centres d'employabilité, etc.) seront en mesure de faire ressortir, lors des entrevues, les principaux éléments qui sont à la source de la discrimination et qui alimentent les représentations sociales qu'ont les employeurs des musulmans. Une fois ce contenu cerné, les composantes des représentations sociales pouvant être à l'origine de la discrimination et qui peuvent intervenir lors du processus d'embauche seront déterminées. Cependant, « [...] si l'entretien permet dans une certaine mesure d'avoir accès au contenu d'une représentation et aux attitudes développées par l'individu, il ne permet que rarement d'accéder directement à son organisation et à sa structure interne. » (Abric, 1994, p. 62). À ce propos, Abric affirme que : « [...] L'utilisation de [plusieurs] méthodes vise, d'une part, à repérer et à faire émerger les éléments constitutifs de la représentation sociale, d'autre part, à connaître l'organisation de ces éléments et à repérer le noyau central de la représentation. »

(Abric, 1994, p.60). En effet, la difficulté de se détacher de la subjectivité du sujet et l'impossibilité d'analyser la structure interne des représentations sociales nous font comprendre que l'étude des représentations sociales nécessite une deuxième méthodologie. Une fois que le chercheur a accès au contenu de ces représentations, il doit maintenant analyser les structures internes qui reposent sur une hiérarchie d'éléments tournant autour d'un noyau central. Le jumelage de l'entretien avec la méthode du questionnaire est donc nécessaire.

Le questionnaire est la méthode la plus utilisée dans l'étude des représentations sociales puisque, contrairement à l'entretien, il permet d'introduire l'aspect quantitatif qui est essentiel dans l'analyse des données :

[...] L'analyse quantitative du contenu permettant par exemple de repérer l'organisation des réponses, de mettre en évidence les facteurs explicatifs ou discriminants dans une population, ou entre des populations, de repérer et de situer les positions respectives des groupes étudiés par rapport à ces axes explicatifs, etc. (Abric, 1994, p.62).

Le questionnaire amène à une *standardisation* (Abric, 1994) réduisant les variations de l'expression des sujets. Afin de bien cerner les liens entre les dynamiques sociales et les représentations sociales, le questionnaire sera composé de diverses sections correspondant chacune à une dynamique (médias, accommodement raisonnable, etc.) composées, chacune, de plusieurs questions. Ces dynamiques, établies suite aux entretiens avec le groupe-témoin, constitueront en quelque sorte l'ossature des représentations sociales. Lors de l'analyse, il sera important de hiérarchiser les différents éléments qui interviennent le plus dans le processus d'embauche et ceux qui forgent les représentations sociales. Ainsi, il sera possible, par la suite, de déterminer si les hypothèses de travail corroborent ou pas les données recueillies et lesquelles interviennent le plus dans le processus d'embauche.

2.2 LES ENTREVUES AVEC LE GROUPE-TÉMOIN

Pour tenter de cerner le contenu des représentations sociales des employeurs, cette étude doit comprendre des entretiens avec quelques organismes œuvrant à l'insertion à l'emploi des immigrants récemment arrivés ou établis depuis plusieurs générations au Québec. Le premier entretien a eu lieu avec Khadija Mounib qui travaille au sein de l'organisme *Alternatives*⁵ dans le département du service d'employabilité de l'organisme. Cette responsable de l'embauche est témoin de la représentation négative de certains employeurs face aux musulmans puisqu'elle contacte directement les employeurs afin qu'ils prennent en considération les candidats qu'elle tente d'insérer sur le marché du travail. L'organisme *Alternatives*, depuis quelques années, est le résultat de la fusion du Centre d'Études Arabes pour le Développement (CEAD) et de d'autres organismes et, conséquemment, traite principalement avec une clientèle musulmane en ce qui concerne l'aide à l'emploi. De plus, il est directement en lien avec le Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles qui lui réfère des immigrants récemment arrivés dont la plupart sont Maghrébins.

La deuxième entrevue s'est effectuée avec le Carrefour Jeunesse-Emploi Ahuntsic- Bordeaux-Cartierville⁶ qui œuvre dans le secteur étudié. Cet organisme a mis sur pied, en 2002, la *Table d'employabilité Ahuntsic-Cartierville* qui comprend des représentants de 27 organismes d'employabilité et d'institutions gouvernementales œuvrant à l'insertion sur le marché du travail de personnes qui ont de la difficulté à s'insérer sur le marché du travail dans cet arrondissement. Les immigrants d'origine arabe sont particulièrement ciblés puisqu'ils constituent une grande partie de la population de ce secteur géographique et que la discrimination à leur égard devient de plus en plus évidente. Le directeur, Monsieur Pierre Daigle,

⁵ ALTERNATIVES, Site officiel, www.alternatives.ca.

⁶ CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI AHUNTSIC-CARTIERVILLE, Site officiel, www.ahuntsic.com/cjeabc/

m'a mis en contact avec des intervenants qui sont témoins de la discrimination envers les musulmans et j'ai effectué une entrevue de groupe avec mesdames Fabienne Rey, Valérie Savard, Annick Cyr, Stéphanie Loiselle et messieurs David Finaly et François Poulin.

La troisième candidate ne travaille pas dans un organisme d'insertion en emploi mais elle a travaillé plusieurs mois dans une agence de placement très connue dont le nom ne sera pas divulgué ici. Nous lui donnerons le pseudonyme de Danielle pour assurer la confidentialité, suite à sa demande. Interroger une informatrice qui a travaillé dans une agence de placement nous apportera un autre point de vue qui alimentera l'analyse. Les employeurs sont, pour ces agences, des « clients » qui font part de leurs critères d'embauche et l'agence ne doit pas leur déplaire puisqu'une concurrence entre agences les oblige à se plier à toutes les volontés du client. Les employeurs parlent donc ouvertement des candidats qu'ils désirent et de ceux qu'ils veulent éviter.

La quatrième entrevue s'est produite avec monsieur Wadi Karam, le directeur de « La Maisonnée », un organisme à but non lucratif qui offre des services d'aide et de liaison pour tous les immigrants et les résidents de Rosemont-la-Petite-Patrie. Monsieur Wadi Karam est bien situé pour nous faire part de la perception qu'ont les employeurs avec qui il est régulièrement en contact pour tenter de placer ses candidats. Étant lui-même musulman, il est d'autant plus sensible au phénomène de la discrimination.

Le matériel utilisé pour ces entrevues était celui de l'entrevue semi-dirigée avec le groupe-témoin (voir Annexe I). Le sujet était libre de traiter des aspects qu'il considère les plus importants. Les questions ne servaient qu'à ramener le candidat à l'objet de mon étude et à déterminer ce qui intervient selon eux dans le processus d'embauche. Elles portent sur les quatre hypothèses déterminées à partir de la recherche bibliographique. Les entretiens m'ont permis de saisir si ces éléments interviennent ou pas dans le processus d'embauche, selon les sujets, et la

dernière question qui était ouverte avait pour but de toucher certains aspects qui ont été omis dans les hypothèses élaborées mais qui devront être pris en considération.

2.3 LA CONSTITUTION DE L'ÉCHANTILLON ET DU QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES EMPLOYEURS

Certaines entreprises qui embauchent uniquement les membres de la famille, comme dans le cas de certains dépanneurs de quartier, devront être exclues de mon échantillon puisqu'ils représentent une toute autre logique d'embauche comme on le mentionnait au début. Dans le même ordre d'idée, des institutions publiques comme les écoles et les CLSC ou les hôpitaux ainsi que la fonction publique seront exclus de mon échantillon.

Pour dresser un échantillon valable, il a fallu respecter certaines contraintes. D'abord, seuls les employeurs commerçants ont été sélectionnés puisque les critères d'embauche peuvent varier d'un secteur d'emploi à l'autre et ainsi complexifier l'analyse. Les employeurs du secteur des commerces peuvent être davantage influencés par l'image que leur entreprise projette à la clientèle.

L'échantillon est aussi constitué d'entreprises de différentes tailles. Je vais questionner des employeurs ayant une petite entreprise, soit moins de 30 employés et des employeurs ayant une plus grosse entreprise, soit plus de 30 employés.

Le questionnaire est constitué de plusieurs questions liées aux six hypothèses de travail mentionnées précédemment qui sont : les images stéréotypées et généralisantes associées aux musulmans, les polémiques sur les accommodements raisonnables, l'opposition de valeurs, des modes de vie et des comportements de la société d'accueil, la préférence des employeurs à engager des candidats d'origine canadienne-française, l'image projetée à la clientèle et la couverture médiatique parfois négative. Afin de contrôler les biais des réponses, un certain nombre

d'énoncés sont formulés de telle sorte que si les employeurs cochent qu'ils sont en accord avec un énoncé, cette réponse indique que les employeurs ont des représentations favorables des musulmans (ex : « Vous êtes particulièrement ouvert à engager des individus issus des communautés ethniques puisqu'ils attirent des clients de leur origine ethnique et culturelle. »). En revanche, le même nombre d'énoncés sont formulés de telle sorte que s'ils sont en accord, le résultat indique que leurs représentations sociales sont défavorables (ex : « Employer des immigrants ou des individus issus de différentes communautés ethniques peut projeter une image négative de l'entreprise. ») Ces énoncés sont placés de façon aléatoire dans le questionnaire.

2.4 LA DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

Les dix employeurs interrogés sont des connaissances ou des références puisqu'il était trop difficile d'obtenir leur accord autrement. Je suis passée les voir à leur commerce pour leur expliquer ma recherche. J'ai lu les énoncés à haute voix et tous les commentaires dits entre chaque énoncé étaient pris en note. J'ai ensuite posé les questions relatives à la partie qualitative et j'ai noté les résultats. L'entrevue n'a pas été enregistrée puisque, le sujet étant délicat, il fallait mettre toutes les chances de mon côté pour qu'ils soient francs. J'ai tenté de limiter mon échantillon au secteur géographique de l'arrondissement d'Ahunistic-Cartierville mais certains employeurs m'ont référé à d'autres employeurs à l'extérieur de cet arrondissement. Les 10 entreprises sont des commerces de tailles diverses. Nous retrouvons 4 entreprises de plus de 30 employés. Il s'agit de l'entreprise de transport (plus de 300 employés), de la pharmacie (90 employés), de l'institution financière (70 employés) et d'un commerçant manufacturier qui fait aussi de la vente au détail (plus de 100 employés). Les 6 autres entreprises ont moins de 30 employés. Il s'agit de deux commerces alimentaires ayant 28 et 12 employés, de 2

commerces de détail ayant que 2 employés et 4 employés, d'un bar-restaurant ayant 8 employés et d'un centre de conditionnement physique ayant 8 employés. Rappelons également que les employeurs ont tous été choisis parce que leur entreprise offre un service direct à la clientèle. Notons aussi que six employeurs sur dix comprennent pas ou très peu d'employés issus de minorités ethniques. Les quatre commerces comprenant plusieurs employés issus de minorités ethniques sont l'entreprise de transport, le bar-restaurant, l'institution financière et le commerce alimentaire ayant 28 employés. Ce sont tous des commerces de grandes tailles, sauf pour le bar-restaurant. Deux employeur, un en vente et celui de la compagnie de transport sont d'origine maghrébine. Notons que l'employeur de l'entreprise de transport m'a précisé préférer engager des maghrébins puisqu'il est lui-même d'origine maghrébine et qu'il a vécu de la discrimination en emploi lorsqu'il est arrivé ici.

L'analyse des réponses des employeurs est croisée avec les entrevues des responsables de centres d'emploi et de l'informatrice sur les agences de placement et tentera de faire ressortir les grandes tendances qui forment les représentations sociales de ces employeurs.

2.5 LES LIMITES DE L'ÉCHANTILLON DES EMPLOYEURS

L'échantillon retenu des employeurs n'est que de dix candidats. Il est intéressant de noter que je me suis heurtée à treize refus. Plusieurs facteurs peuvent expliquer les nombreux refus des employeurs à répondre à ce questionnaire. D'abord, le manque de temps de certains employeurs et le manque d'intérêt par rapport au sujet de la discrimination m'ont été signalés. De plus, plusieurs grandes compagnies ont aussi comme politique de ne pas répondre à ce genre de questionnaire de peur de retombées négatives. Cela est le cas pour plusieurs grandes chaînes de magasins que j'ai contactées. Un autre point qui m'a été mentionné est

que, selon plusieurs employeurs, la couverture médiatique abondante sur les questions ethniques fait en sorte que plusieurs personnes refusent d'entendre parler à nouveau de ce type de sujet. Deux employeurs ont manifesté clairement de la frustration et m'ont dit qu'ils refusaient de répondre à des questions en lien avec des femmes voilées parce qu'ils considèrent tout simplement qu'aucune femme ne devraient porter le voile et qu'on ne devrait même pas en parler. Cette réaction est intéressante pour cette recherche puisqu'elle témoigne d'une vive hostilité envers le symbole religieux du voile islamique et il est clair, dans le cas de ces deux employeurs, que les représentations sociales de ces employeurs sur le voile interviennent directement sur l'embauche des femmes voilées.

Un point positif ressort tout de même du fait d'avoir un si petit échantillon. Les études sur la discrimination se heurtent souvent à l'obstacle de la désirabilité sociale puisqu'un sujet aussi délicat peut faire en sorte que les personnes interrogées préfèrent entretenir un discours d'apparence égalitaire, tolérant et niant toute discrimination. Cependant, comme les employeurs contactés étaient des connaissances ou des références d'autres employeurs, cet obstacle a été amoindri. Nous le constatons par la franchise des réponses de plusieurs employeurs, notamment dans la partie qualitative du questionnaire. Un certain lien de confiance s'est établi tout de suite et j'ai pu prendre le temps de bien expliquer le but de cette recherche. Malgré le fait que cette recherche ne peut pas être représentative de tous les employeurs, ce lien de confiance et l'honnêteté des répondants sur un sujet aussi sensible est probablement l'avantage premier d'une étude à petite échelle. Le contexte actuel où la couverture médiatique sur les accommodements raisonnables et la Commission Bouchard-Taylor fait la une des journaux a probablement facilité le fait que certains employeurs se sont exprimés sans avoir peur d'être jugés. En effet, le débat médiatique, sous des allures démocratiques, laissait parfois place à des propos négatifs et peu fondés, notamment, sur les musulmans.

Une dernière mise en garde doit être apportée ici, mise en garde qui amène une critique plus large. Le fait que ces employeurs aient accepté de participer

peut vouloir dire qu'ils sont plus ouverts et sensibles au phénomène de la discrimination. Les études portant sur la discrimination se heurtent souvent au fait que les personnes les plus susceptibles de discriminer y collaborent moins. Conséquemment, les chercheurs ont plus de facilité à obtenir la participation des personnes plus sensibles et ouvertes à la discrimination. Cet obstacle majeur est aussi problématique pour les personnes travaillant dans les centres d'employabilité et qui ont à combattre les préjugés des employeurs. Dans ce sens, Khadija Mounib rappelle que ce sont les employeurs qui restent silencieux qui rendent difficile la lutte à la discrimination lors de l'embauche.

Quand les gens te demandent de l'information, ils te tendent la perche. C'est à toi de la saisir et d'expliquer. C'est des gens qui sont nos alliés, quand on les a sensibilisés, ils vont embaucher ces gens. Donc, il faudrait faire un travail chez les entreprises qui restent silencieuses. Il y a un autre bassin d'employeurs qui, quand on leur envoie un CV, restent silencieux. Il n'y a pas de retour. On les appelle et ils nous disent qu'ils vont nous rappeler si la candidate est retenue et, puis, pas de nouvelle. Donc, il y a des entreprises qui ne parlent pas, qui ne disent rien. C'est là qu'il faut travailler.

Nous constatons donc que cet obstacle sera probablement toujours présent que ce soit pour une étude ou pour toute autre problématique touchant au phénomène du racisme. Cette réalité est difficilement contournable mais, toute analyse des problématiques d'employabilité comme toute stratégie d'intervention doit en tenir compte et cibler davantage les entreprises qui n'émettent aucun commentaire quant aux candidatures de musulmans qui leur sont soumises.

Bref, les nombreuses critiques que l'on peut adresser à l'échantillon font en sorte qu'on ne peut généraliser les résultats obtenus ou établir quelconques statistiques. Cependant, comme il s'agit d'une analyse exploratoire, les résultats obtenus peuvent servir à clarifier certains concepts et à donner un aperçu des représentations sociales de plusieurs employeurs sur les musulmans.

CHAPITRE III

ANALYSE DES RÉSULTATS

3.1 APERÇU GÉNÉRAL DES RÉSULTATS

L'analyse qui suit porte sur les résultats détaillés et les diverses explications que l'on peut en tirer. Nous allons présenter les résultats obtenus dans ce paragraphe. La religion musulmane du candidat s'avère être un élément central des représentations sociales des employeurs qui joue négativement dans l'embauche. L'analyse des différentes hypothèses nous le démontre, les employeurs ont beaucoup réagi lorsque la religion musulmane a été mentionnée que ce soit lorsque les énoncés portaient sur la religion même du candidat ou sur des aspects en lien avec la religion tels les accommodements raisonnables. Cependant, certaines nuances ont été apportées par les employeurs et les différentes réponses obtenues démontrent qu'ils se méfient de certains éléments particuliers mais ne veulent pas exclure tous les musulmans. Cette volonté de préciser ou de nuancer les énoncés fait preuve d'une certaine sensibilité à ne pas généraliser et à ne pas exclure ce groupe dans son ensemble.

Le groupe d'employeurs est constitué de deux employeurs musulmans, un d'origine libanais et un autre d'origine marocaine. Il s'agit de l'employeur qui travaille dans un commerce de vente au détail et de celui qui œuvre dans une compagnie de transport. Les autres employeurs parlent français avec un accent québécois, ce qui me fait dire qu'ils sont probablement nés au Québec.

L'hypothèse de travail considérant que la religion musulmane des candidats est un élément jouant négativement sur les représentations sociales des employeurs lors de l'embauche peut être confirmée mais une précision doit être apportée. Alors que quelques employeurs sont réticents à engager des musulmans et que la majorité affiche de la réticence à engager des candidats portant un signe religieux, la plupart

des employeurs sont soucieux de ne pas associer automatiquement les pratiques rigoristes de certains musulmans à tous les musulmans. Pour ce qui est de l'hypothèse sur les accommodements raisonnables, une intolérance des demandes de type religieux de la part de la majorité des employeurs ressort. Cependant, alors que pour quelques employeurs cette intolérance va les rendre réticents à engager des candidats musulmans, d'autres employeurs insistent sur le fait que cette intolérance n'interfère pas sur le processus d'embauche puisqu'ils embaucheront le candidat mais refuseront toutes demandes d'accommodements par la suite. La troisième hypothèse de travail qui suppose que la perception des employeurs quant à l'opposition des valeurs liées à l'Islam et des valeurs occidentales jouent négativement dans le processus d'embauche est infirmée pour la grande majorité des employeurs. Les employeurs ne veulent pas généraliser et ne perçoivent pas que les valeurs liées à l'Islam peuvent être nuisibles pour l'entreprise ou pour les employés. Autre fait surprenant, la majorité d'employeurs a répondu qu'ils considéraient qu'il ne fallait pas associer une conception de la femme négative à tous les musulmans et ce point n'interfère pas dans le processus d'embauche. La quatrième hypothèse sur la préférence des employeurs à engager un candidat d'origine canadienne-française est validée par quelques employeurs. Cependant, on remarque que l'accent de certains candidats peut s'avérer un obstacle à leur embauche pour la moitié des employeurs. La non-reconnaissance de l'expérience étrangère est aussi problématique dans certains cas. Finalement, la cinquième hypothèse qui soutient que les employeurs justifient parfois la discrimination sous prétexte que leur clientèle n'apprécie pas l'employé de confession musulmane peut à la fois être confirmée et infirmée. Effectivement, les employeurs d'entreprises de petite taille justifient la discrimination puisqu'ils ne peuvent se permettre de perdre de la clientèle. Quant aux employeurs d'entreprises de grande taille, ils considèrent qu'embaucher des candidats d'autres confessions ou origines culturelles attire de la clientèle plus variée et est bénéfique pour la rentabilité du commerce.

Le premier point que l'on constate, c'est que les résultats obtenus pour chacune des hypothèses sont toujours nuancés. En effet, malgré le fait que les employeurs affichent une réticence sur certains points précis, ils sont soucieux de justifier qu'ils ne veulent pas généraliser. On constate une volonté de ne pas exclure totalement les musulmans du marché du travail. Les employeurs condamnent cependant certains comportements comme celui de porter un signe religieux ou de faire des demandes d'accommodements raisonnables. Ainsi, pour des énoncés plus généraux comme, par exemple, ceux portant sur les valeurs de l'Islam ou sur les pratiques rigoristes liées à l'Islam, les employeurs refusent de généraliser. Mais lorsqu'ils parlent du port du voile ou de la barbe, de demandes d'accommodements religieux, on constate que les employeurs affichent de la réticence à les engager. Cette brève présentation visait à faire ressortir les grands points des résultats obtenus; il importe maintenant d'analyser plus en détail les réponses aux questions soulevées.

3.2 LA RELIGION MUSULMANE COMME ÉLÉMENT CENTRAL DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES DES EMPLOYEURS

Une première constatation saute d'abord aux yeux. L'idée que l'appartenance religieuse des musulmans peut être perçue négativement par des employeurs et devenir une barrière lors du processus d'embauche est un élément central qui apparaît tout au long de la recherche. En effet, cette hypothèse de travail ressort constamment et elle entrecroise les autres hypothèses de travail tout au cours de l'analyse. Cependant, on constate aussi que plusieurs employeurs ont insisté sur le fait qu'il ne fallait pas généraliser les pratiques rigoristes de certains musulmans à tous les musulmans. Nous allons analyser trois éléments liés à la religion musulmane ressortis dans le questionnaire. Il s'agit du terme musulman, du port de signes religieux et de la généralisation des pratiques rigoristes à tous les musulmans.

3.2.1 Les signes religieux

Les remarques des employeurs sur les signes religieux abondent et révèlent qu'ils ne tolèrent pas un candidat musulman arborant un signe religieux ostentatoire. À cet énoncé : « Vous n'acceptez pas les musulmans qui affichent des signes religieux extérieurs » (Question 6), un seul employeur œuvrant dans le secteur de la vente au détail est en désaccord, contre neuf en accord. Un candidat affichant un signe religieux aurait donc beaucoup moins de chance de se faire embaucher par neuf des employeurs interrogés. D'ailleurs, l'employeur du centre de conditionnement physique et l'employeur d'un magasin d'alimentation le démontrent bien dans la partie qualitative en affirmant tous les deux : « Je n'engagerai jamais une femme voilée ou un musulman portant la barbe. » L'hostilité vis-à-vis les symboles religieux liés à l'Islam est vive et le port d'un signe religieux est un comportement rejeté par les employeurs. Manifestement, le candidat arborant un signe religieux aura peu de chance de se faire embaucher. Aussi, l'employeur d'un bar affirme : « [avoir] peut-être un peu plus de difficulté à engager un musulman selon s'il affiche sa religion ou non. »

Cependant, on dénote une certaine ambivalence quant au fait d'embaucher ou pas une femme voilée ou un musulman portant la barbe pour un employeur. En effet, le responsable de l'embauche de la pharmacie affirme d'abord : « Je n'engagerais jamais une femme voilée ou un musulman portant la barbe. C'est la politique du magasin. » Mais, il se rétracte par la suite et m'explique que :

Les directives de l'entreprise interdisent tout couvre-chef dans la section où on doit avoir un uniforme. Donc, c'est impossible d'engager une femme voilée. Il est vrai qu'il serait difficile pour une femme voilée de travailler dans le laboratoire du magasin puisqu'il faut un uniforme. Elle pourrait éventuellement travailler à la caisse. Je pourrais donc engager un musulman portant la barbe et une femme voilée à la caisse.

Malgré sa réticence, cet employeur, après réflexion, se réfère donc à la politique du magasin et conclut qu'il pourrait engager une femme voilée ou un musulman portant la barbe à la caisse. Cela démontre, en premier lieu, l'importance d'une charte sur l'équité en emploi pour les entreprises afin d'encadrer les réactions spontanées et davantage émotives. Le discours de cet employeur peut aussi signifier qu'il désapprouve le port de signes religieux ostentatoires sur les lieux de travail mais qu'il est sensible à la discrimination et qu'il ne veut pas exclure d'emblée ces candidats.

Cependant, plusieurs employeurs insistent sur le fait que ce ne sont pas les signes religieux propres à l'Islam comme tels qui dérangent mais tous les signes religieux comme en témoigne cet employeur dans le domaine de l'alimentation :

Je ne crois pas qu'un arabe qui n'affiche aucun signe religieux de sa religion se heurte tant que ça à des préjugés mais j'avoue que je n'accepterai pas quelqu'un qui afficherait un vêtement de sa religion au même titre que je n'engagerai pas une sœur catholique. Pour moi, la religion est privée et n'a pas à être affichée au travail en public au risque de nuire à l'entreprise en éloignant malheureusement certains clients.

Dans ce sens, un autre employeur, dans le domaine de l'alimentation aussi, affirme :

Je n'accepterai jamais un candidat musulman qui affiche des signes religieux extérieurs parce que l'emploi implique un uniforme. Par contre, j'ai encore plus de difficulté à engager quelqu'un avec des tatous. La religion du candidat ne nuira pas à son embauche s'il ne l'affiche pas trop.

Un troisième employeur dans la vente au détail affirme : « Je n'accepte pas les candidats musulmans qui affichent des signes extérieurs à la religion ni aucun employé! Pas juste les musulmans, tous les signes religieux. » Ces trois employeurs insistent sur le fait que ce sont tous les signes religieux qui dérangent et non pas uniquement les signes religieux liés à l'Islam.

Ces employeurs légitiment donc leur discrimination en mettant de l'avant un discours d'apparence égalitaire puisqu'ils affirment ne pas vouloir exclure un groupe en particulier mais bien tous les individus affichant un signe religieux. Exclure les

signes religieux, quelle que soit la religion, leur permet de faire de la discrimination sous un discours d'apparence égalitaire puisqu'ils désignent un comportement et non pas l'identité religieuse du candidat. Le port des signes religieux est souvent perçu comme une atteinte à la valeur de la laïcité et les employeurs affichent une réticence à les embaucher sous un discours défensif de la neutralité religieuse des lieux de travail.

Il faudrait également s'interroger sur les représentations sociales des employeurs concernant les candidats affichant des signes religieux ostentatoires. En effet, « Dans l'imaginaire populaire, les minorités ethnoculturelles issues de l'immigration, surtout récente, sont présumées plus attachées à la religion que les natifs du Québec et, par conséquent, moins aptes que ces derniers à s'en détacher. » (Eid, 2007). Cette perception des minorités ethnoculturelles prétend donc que les employeurs ont plus tendance à associer les pratiques religieuses aux minorités ethnoreligieuses. On peut en déduire qu'ils peuvent avoir tendance à associer le port de signes religieux ostentatoires à ces groupes minoritaires et cela, malgré le fait qu'ils affichent un discours d'apparence égalitaire. Cette réticence envers tous les signes religieux est peut-être, plus dirigée vers les minorités ethniques qui sont, dans l'imaginaire collectif du Québec, davantage perçues comme ancrées dans leur tradition religieuse.

3.2.2 L'amalgame des pratiques rigoristes à tous les musulmans

Cette section sur les grands stéréotypes vise à savoir si les représentations sociales des employeurs sont le résultat de la corrélation entre la religion musulmane et les pratiques extrémistes ou fondamentalistes de l'Islam et si cette corrélation peut interférer dans le processus d'embauche. La surreprésentation dans les médias des extrémistes, des terroristes se réclamant de l'Islam et des fondamentalistes peut influencer les employeurs à généraliser ces courants à l'ensemble des musulmans. À

l'énoncé suivant : « Vous hésitez à engager un musulman de peur qu'il soit extrémiste dans ses croyances et pratiques religieuses » (Question 15), huit employeurs ont répondu qu'ils étaient en désaccord et deux sont en accord. Le haut pourcentage des personnes en désaccord avec cet énoncé démontre que les représentations sociales de ce groupe d'employeurs n'associent pas automatiquement l'extrémisme à tous les musulmans. Cependant, deux employeurs sur dix affirment ouvertement qu'ils hésitent à embaucher un musulman de peur de tomber sur un candidat extrémiste ou fondamentaliste. On constate donc que la surreprésentation médiatique des terroristes se réclamant de l'Islam, des extrémistes peut mener, chez certains employeurs, à une généralisation de ces pratiques à tous les musulmans, d'où la réticence à engager des musulmans chez deux employeurs interrogés. Mais cette association n'est pas très généralisée.

3.3 LES POLÉMIQUES EN LIEN AVEC LES ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES ET REJET DES DEMANDES DE TYPE RELIGIEUX

Il est vrai que le débat sur les accommodements raisonnables peut être interprété de plusieurs façons et que la définition même des accommodements raisonnables peut être mal comprise. Toutefois, nous n'allons pas revenir sur cette notion et sur la mauvaise interprétation que plusieurs en font. Ce qui nous intéresse ici est plutôt de l'ordre de la perception des accommodements raisonnables de la part des employeurs quant à l'embauche de candidats.

3.3.1 Intolérance vis-à-vis les accommodements religieux

La grande majorité des employeurs manifestent de l'hostilité face aux demandes d'accommodements religieux. Le rejet formel par les employeurs des demandes en lien avec la religion peut mener à une discrimination de candidats de

toutes confessions confondues puisque ce sont toutes les demandes de type religieux qui sont visées par les employeurs. En effet, les dix employeurs interrogés ont indiqué qu'ils sont en accord avec l'énoncé suivant : « Un de vos critères d'embauche veut que les pratiques religieuses du candidat n'interfèrent pas dans le cadre du travail. » (Question 5). Les employeurs sont clairs, ils refusent toutes les demandes de type religieux et ne sont pas tolérants à cet égard. Un employeur travaillant dans une pharmacie raconte une situation qu'il a vécue :

Une fois, un candidat voulait travailler avec nous. Il était disponible tout le temps sauf le vendredi à partir de 15 heures parce qu'il était musulman et qu'il devait aller à la mosquée. La politique du magasin veut que l'on exclut ce genre de demande. Cette politique exclut aussi les Québécois qui veulent avoir congé le samedi ou le dimanche parce qu'ils ont un autre emploi. Certains shifts sont obligatoires.

Cet employeur me précise à la fin de l'entrevue que la politique du magasin oblige à travailler la fin de semaine mais tolère les horaires peu flexibles des étudiants en semaine. On peut donc en déduire une certaine intolérance aux adaptations pour motifs religieux.

Les témoignages sur les accommodements religieux démontrent une vive hostilité envers ce type de demande. Un employeur du domaine de l'alimentation affirme que : « Son horaire ne doit pas être restreint par la religion aussi sinon, il ne se fera pas engager. Nous, on propose un horaire et, s'il ne fait pas son affaire, nous ne l'embaucherons pas. » Un autre employeur, dans la vente au détail, affirme que :

L'obstacle majeur auquel se heurtent les musulmans est celui des pratiques religieuses (prières, etc.) du candidat qui peuvent empêcher les employeurs de les embaucher pour ce motif. La religion du candidat peut nuire à son embauche s'il est très pratiquant au détriment du travail.

Aussi, l'employeur du centre de conditionnement physique affirme que : « La religion du candidat peut nuire à son embauche, mais seulement pour ceux qui font des demandes d'accommodements religieux. » Danielle, qui travaillait pour une

agence de placement, affirme que plusieurs employeurs lui faisaient part de leur réticence : « En fait, ils nous le diront pas qu'ils ont peur qu'ils prient ou quoi que ce soit. Des fois, suite à une entrevue, ils [les employeurs] disent : «Moi, ça ne marchait pas, il voulait toujours prier. » La religion devrait passer après la vie professionnelle. »

3.3.2 Les préoccupations des employeurs de ne pas généraliser les demandes d'accommodements raisonnables à tous les musulmans

Malgré le fait que les employeurs n'affichent aucune tolérance pour les revendications religieuses, un fait intéressant ressort des résultats obtenus. Pour plusieurs employeurs, il est important de ne pas généraliser les comportements liés aux revendications religieuses à l'ensemble des musulmans et de les exclure systématiquement du marché du travail. En effet, six des employeurs ayant répondu au questionnaire ont affirmé être en accord avec cet énoncé: «Vous ne pas tenez pas compte du débat sur les accommodements raisonnables lors de l'embauche » (Question 8). Le grand nombre de personnes en désaccord (huit employeurs sur dix) avec cet énoncé : « Vous évitez d'embaucher des musulmans pour ne pas avoir à faire face à des demandes en lien avec les accommodements raisonnables » (Question 17), renforce la constatation que les employeurs démontrent en général une volonté de ne pas exclure tout le groupe des musulmans de peur de devoir faire face à ce type de demandes. Ils valorisent donc l'intégration des musulmans sans tolérer pour autant des demandes de type religieux.

Le témoignage d'un employeur dans le domaine de l'alimentation va dans le même sens: «Non, je n'hésiterai jamais à engager quelqu'un de peur qu'il fasse des demandes puisque je refuserai toutes les demandes d'accommodements raisonnables puisque le candidat doit s'adapter à la vie de l'entreprise. » Un employeur dans le domaine de la vente au détail affirme qu'il est tout à fait en accord avec cet énoncé : «Un de vos critères d'embauche veut que les pratiques religieuses du candidat

n'interfèrent pas dans le cadre du travail. » Il ajoute cependant une précision : « Quelles que soient leur ethnie et religion. » Cette phrase est révélatrice puisqu'il insiste sur le fait qu'il ne rejettera pas un candidat musulman dont les pratiques religieuses risquent d'interférer sur le travail mais bien tous les candidats de toutes les religions confondues dont les pratiques pourraient interférer. Dans le même ordre d'idée, un autre employeur dans le domaine de la vente au détail précise que : « Les demandes nombreuses en termes d'accommodements raisonnables nuisent à la rentabilité de l'entreprise de la part de n'importe quel employé. » Le fait que ces employeurs précisent que les accommodements religieux ne s'adressent pas qu'aux musulmans démontre qu'ils n'associent pas automatiquement les accommodements religieux aux musulmans. On revient ici à souligner leur volonté de ne pas restreindre l'accès au marché du travail à certains groupes.

Danielle, l'informatrice qui travaillait dans une agence de placement, affirme qu'elle a constaté que certains employeurs associaient automatiquement les accommodements religieux à la population musulmane :

Certains employeurs associent ça [les demandes de type religieux et les arabes] directement : « C'est un arabe, il va prier. ». Ils associent aussi le jeûne du ramadan à tous les arabes et affirment que ça peut nuire. Il y a des employeurs qui nous l'ont mentionné.

Nous avons également pu constater, à quelques reprises dans le questionnaire, que certains employeurs avaient une certaine tendance spontanée à associer automatiquement les revendications religieuses aux musulmans. Le témoignage de l'employeur travaillant dans un bar va dans ce sens : « Des minorités, des arabes, ça ne cause pas de problèmes mais dès qu'il y a des demandes d'accommodements, des demandes de congés, etc., ça intervient directement sur le commerce. Par exemple, une demande de congé peut choquer les autres employés athées. » Bref, malgré le fait que les employeurs ne veulent pas généraliser, il reste dans l'imaginaire collectif que les minorités ethniques, dont les musulmans, sont souvent très attachées à leur religion.

3.2.1 La peur non fondée des demandes de type religieux

Pour revenir aux résultats, on ne peut nier la réticence des employeurs face aux demandes d'accommodements religieux. Cela peut s'expliquer par de nombreuses raisons dont celle-ci :

Dans ce climat social, la crainte s'exprime publiquement que la multiplication des accommodements religieux n'altère les valeurs fondatrices de la société. Les employeurs ont peur pour leur part que les traitements individualisés de l'accommodement n'érodent la culture collective du travail. (Jézéquel, 2007, p.7).

Ce discours négatif envers les accommodements raisonnables a été fréquent lors du débat médiatique de la commission Bouchard-Taylor et on peut supposer que la couverture médiatique récente sur les accommodements raisonnables légitime ce type de discours et a influencé certains employeurs interrogés. En effet, les employeurs de cet échantillon n'ont jamais eu à faire face à des demandes d'accommodements religieux. Pourtant, ils entretiennent beaucoup de méfiance envers les candidats susceptibles d'en faire. Wadi Karam, directeur de l'organisme de La Maisonnée, nous mentionne lors d'une entrevue avec un acteur du groupe-témoin, que cette peur prend parfois une ampleur démesurée comparativement à la réalité :

Ce n'est pas ça qu'ils veulent les accommodements raisonnables, ils veulent l'égalité et l'accès à l'emploi ou la reconnaissance de la formation. Sur les lieux de prière, ils disent : « Écoutez, moi, je peux prier le soir, c'est entre moi et Dieu et ça ne regarde personne. Je ne suis pas allé à l'entreprise pour me faire embaucher et mettre une condition pour mettre un lieu de prière ou autre chose. » Pour moi, c'est une affaire politique, les accommodements raisonnables. Mais avant de parler du port du foulard au laboratoire ou dans une entreprise, ou avant de parler de lieux de prière pour quelqu'un qui est croyant, parlons de l'accès à l'emploi. Ils n'ont pas d'emplois! Si vous parlez de quelques-uns, ça ne reflète pas la réalité.

Dans certains cas, les représentations sociales des employeurs sont formées d'une association directe entre les demandes de type religieux et la religion musulmane des candidats. D'ailleurs, l'évocation du terme musulman, lors de la partie qualitative de l'entrevue avec les employeurs, les conduit spontanément à me parler d'accommodements religieux. La surenchère médiatique du débat sur les accommodements raisonnables qu'a connue le Québec et le fait de ramener les accommodements raisonnables aux accommodements de type religieux ont eu un impact certain sur les représentations sociales des employeurs. On peut affirmer que cet élément interfère dans le processus d'embauche.

3.4 L'OPPOSITION VALEURS, MODES DE VIE ET COMPORTEMENTS

Le monde musulman a souvent été représenté comme opposé au monde occidental, ses différentes valeurs et ses modes de vie étant perçus comme retardataires, antimodernistes et irrationnels. Ainsi, cette façon de penser qui veut qu'il y ait incompatibilité entre le mode de vie des personnes provenant de pays musulmans et celui des occidentaux, peut certainement influencer les représentations sociales des employeurs et avoir un impact sur l'embauche des musulmans. Cette sous-hypothèse tente donc de déterminer si un employeur peut rejeter un candidat de religion musulmane de peur que ses valeurs religieuses aillent à l'encontre du mode de vie de l'entreprise.

3.4.1 Les valeurs liées à l'Islam

Cet énoncé assez large : «Vous évitez d'embaucher des candidats dont la religion est différente de celle des employés de l'entreprise. » (Question 7) visait à vérifier si la variable de la religion différente de celle des autres employés pouvait

être perçue comme un facteur négatif. Neuf employeurs sur dix sont totalement en désaccord et un seul employeur est en accord. Il s'agit de l'employeur du centre de conditionnement physique. On peut donc prétendre que la grande majorité des employeurs ne considèrent pas que la religion du candidat qui serait différente de celle des employés soit un critère discriminatoire d'embauche. Cet énoncé: «Vous avez de la réticence à employer une personne musulmane parce que le candidat pourrait avoir des valeurs trop différentes de celles des employés » (Question 20), visait à savoir si les valeurs de la religion musulmane du candidat pouvait être perçues, comme c'est le cas pour l'énoncé précédent portant sur la religion en général, comme étant difficilement compatibles avec les valeurs des employés. Or, les résultats vont dans le même sens, les dix employeurs interrogés sont en désaccord. Les résultats obtenus démontrent que les employeurs ne craignent pas d'employer un musulman de peur de créer des conflits au sein des employés. À l'énoncé «Vous hésitez à engager une personne musulmane parce que les valeurs associées à l'Islam sont tout à fait opposées aux valeurs occidentales. » (Question 22) un grand nombre d'employeurs (neuf sur dix) ont indiqué qu'ils sont en désaccord avec cet énoncé.

Selon les réponses à ces énoncés, les employeurs ne veulent pas exclure les personnes de confession musulmane que ce soit par crainte que leurs valeurs ne se confrontent avec celles des employés ou parce qu'ils considèrent que les valeurs liées à l'Islam vont à l'encontre des valeurs occidentales.

Et, toujours dans le même sens, on constate que les employeurs ne croient pas que la religion musulmane nuise à la qualité du travail du candidat puisque tous les répondants ont coché qu'ils sont en désaccord à l'énoncé suivant: « Vous avez de la réticence à employer une personne musulmane à cause du risque que sa religion nuise à la qualité de son travail. » (Question 14).

Il peut s'avérer que des individus issus du groupe des minorités ethniques ou des immigrants aient des conceptions et des valeurs différentes que celles de la

population d'ascendance canadienne-française. Kadija Mounib, qui a elle-même vécu le processus migratoire, affirme que cette réaction est souvent démesurée :

Nous sommes dans un pays qui a ses lois ou valeurs et on s'adapte à ces valeurs. Si ce n'est pas possible, on va tenter d'expliquer de façon diplomate. Tu sais, si on a quitté nos pays, c'est pour vivre dans une ambiance juste et équitable. On ne cherche pas à monter l'un contre l'autre ou à forcer et à enlever toutes les valeurs de la société d'accueil. C'est sûr, on vient avec un certain bagage et la religion en est un. Mais on va l'exercer à notre manière sans pour autant enrayé la liberté d'autrui. Chacun va respecter son champ de liberté.

La crainte de voir les valeurs de la société se diluer et, par voie de conséquence, d'en rendre les différents groupes ethnoculturelles responsables, est souvent ressortie lors des forums de la Commission Bouchard-Taylor. Les deux commissaires attribuaient ces réactions à un malaise identitaire (Bouchard-Taylor, 2008). Dans cette étude, non seulement, les employeurs interrogés ne semblaient pas craindre les valeurs ou les différentes conceptions des musulmans mais la plupart ne considéraient pas que les valeurs en général des musulmans sont différentes des valeurs de l'entreprise.

3.4.2 La conception de la femme

Les réponses obtenues aux énoncés relatifs à la conception de la femme montrent bien que les employeurs ne craignent pas, en majorité, que les candidats arabes aient une conception de la femme qui viendrait heurter les valeurs de l'entreprise. À cet énoncé, «La conception de la femme peut différer selon chaque individu, c'est pourquoi vous ne généralisez pas et vous n'hésitez pas à embaucher des musulmans.» (Question 19), trois employeurs sont en désaccord contre sept en accord. De plus, à cet autre énoncé : «Vous hésitez engager un candidat de confession musulmane car sa conception de la femme diffère trop de celle des Québécois.» (Question 18), sept sont en désaccord et trois sont en accord. Cependant, on doit souligner que, pour les deux énoncés précédents, il y a tout de même trois employeurs qui pensent que les musulmans ont une conception

différente de la femme et affirment que cet aspect peut interférer dans le processus d'embauche.

Danielle a également eu connaissance que certains employeurs refusent d'embaucher un musulman prétextant que sa conception de la femme pourrait heurter celle des autres employés :

Quand c'est un monde souvent très féminin dans l'équipe de travail, là ils ne veulent souvent pas parce qu'ils ont peur que la femme se fasse dénigrer sur les lieux de travail par ce nouvel employé-là si on l'engage. Par exemple, si le groupe de travail c'est surtout des femmes et qu'ils veulent engager une femme musulmane ou un gars qui va plus prendre le contrôle, c'est le genre de peur qui peut arriver.

Ainsi, deux employeurs, celui du centre de conditionnement physique et celui de la pharmacie ont mentionné, dans la partie qualitative, que le port du voile vient à l'encontre des valeurs de la société québécoise, dont celle de l'égalité homme-femme.

Khadija Mounib doit parfois placer des candidats, de toutes origines ethniques et religions confondues et qui ont effectivement une conception de la femme qui diffère de celle mise de l'avant par la société québécoise. Elle donne l'exemple, d'un homme, nouvellement arrivé au Québec, qui ne laissait pas parler sa femme. Elle explique cependant que le refus d'embauche des employeurs n'est pas une solution au problème de l'égalité homme-femme et mène plutôt à aggraver le problème, par exemple, en excluant une femme voilée du marché du travail.

Il est de la tâche d'un conseiller en emploi de renseigner doucement et au fil des rencontres, les nouveaux immigrants que les valeurs ne sont pas toujours les mêmes au Québec que dans son pays. Pour que les candidats soient à l'aise en entrevue et dans son milieu de travail, un certain processus doit être fait par le conseiller. Par exemple, l'égalité des sexes. Il y a certains pays où la femme est au second rang. Alors, là, il va falloir tranquillement détecter ça, et c'est avec l'expérience, où, par exemple, le mari vient avec sa femme et que c'est le mari qui parle uniquement. Là, on va détecter qu'il y a quelque chose qui cloche. On va lui dire : « Écoute, voilà comment ça se passe ici, pourrais-tu, s'il-te-plaît, laisser ta femme parler? Qu'est-ce que tu en penses? » Là, on va établir un lien de confiance. Souvent, ça peut prendre de deux à trois rencontres pour arriver, enfin, à ce qu'on puisse les référer en entreprise. Parce que j'ai beau les référer mais s'ils ne correspondent pas à mon entreprise, j'ai fait mon travail à l'envers. Je dois sensibiliser ma clientèle avant de les référer.

Elle explique qu'elle aborde le problème avec délicatesse pour faire comprendre au candidat que des entreprises n'accepteront pas certaines attitudes ou points de vue et que c'est souvent au centre d'emploi à faire ce genre de travail et non pas à l'employeur d'exclure d'emblée certains candidats.

3.4.3 La culture alimentaire

Un employeur dans le commerce de l'alimentation (fromagerie) révèle qu'il est réfractaire à engager un candidat qui n'est pas né en occident. Pour lui, les candidats doivent aimer le fromage, ce qui ne serait pas le cas de certains groupes ethniques :

Tenant un commerce d'alimentation spécialisé dans le fromage, il est évident que je n'engagerai pas quelqu'un qui n'en mange pas à cause de sa culture (i.e. j'ai déjà refusé une Chinoise qui n'en mangeait pas) au même titre que je n'engagerai pas quelqu'un d'intolérant au lactose! Tant que la personne a le background requis et se plie à l'habillement exigé par l'employeur, il n'y a pas de problème.

Cet employeur associe donc certains groupes ethniques à une culture alimentaire différente et en tient compte dans le processus d'embauche dès le premier contact. Cependant, il a ajouté que, dès que la personne lui remet son CV

en main propre, il lui demande s'il aime le fromage. Cette question permet donc au candidat de faire ses preuves.

3.4.4 Retour à l'hypothèse sur les oppositions de valeurs, modes de vie et comportement

Il semble bien que la religion musulmane ne soit pas associée à des valeurs incompatibles avec celles de l'entreprise. Les employeurs ne considèrent pas non plus que les croyances du candidat puissent nuire à son travail, selon l'échantillon étudié. Au contraire, les employeurs affichent un souci de les intégrer dans le marché du travail. Les valeurs associées à l'Islam et l'origine ethnique ne sont pas, dans les représentations sociales des employeurs, des facteurs qui interviennent dans l'embauche.

Une petite précision doit être amenée ici puisqu'un conflit réel de valeur peut opposer une conception plus séculière des employeurs à celle de courants plus conservateurs islamistes. Cette recherche n'a recueilli aucun résultat allant dans ce sens mais nous devons en tenir compte. Cette dimension rejoindrait une autre hypothèse ne portant pas sur les représentations sociales mais sur l'opposition entre deux courants de pensée, un courant plus séculier et un autre courant islamiste plus conservateur.

3.5 LA PRÉFÉRENCE POUR LE CANDIDAT D'ORIGINE CANADIENNE-FRANÇAISE

3.5.1 Le sentiment de confort

L'énoncé suivant démontre bien que l'origine canadienne-française du candidat augmente ses chances d'être embauché dans trois des entreprises étudiées. À la question : «Vous préférez engager des personnes d'origine québécoise », sept

employeurs sont en désaccord et trois sont en accord dont deux employeurs travaillant dans un commerce d'alimentation et le troisième dans un centre de conditionnement physique. À l'énoncé : « Vous engagez avant tout des candidats qui connaissent bien le mode de vie des Québécois pour que les clients et les employés se sentent familiers avec l'entreprise » (Question 16), six employeurs interrogés sont en désaccord mais quatre sont en accord. Dans les deux cas, on constate que ces énoncés ne font pas l'unanimité mais qu'une bonne proportion d'employeurs est en accord. Le fait que ces employeurs affirment ouvertement leur préférence est surprenante et va à l'encontre des autres réponses où les employeurs se souciaient de ne pas s'afficher comme discriminants. Un employeur dans le domaine de l'alimentation qui a coché qu'il était en accord avec ces deux énoncés revient sur sa crainte d'employer un candidat issu d'un groupe ethnique de peur qu'il ne s'intègre pas aux autres employés : « J'hésite à engager des groupes ethniques parce qu'il y a un risque que l'employé reste dans son coin. Il va moins se fondre aux autres employés et le travail d'équipe sera problématique. » Un employeur d'une institution financière parle du réflexe des employeurs à engager un candidat né au Québec : « Je pense que la majorité des employeurs choisissent automatiquement un Québécois versus un immigrant sans même se rendre compte qu'ils font de la discrimination. » Quant à un employeur de vente au détail, il affirme que certaines personnes issues de groupes ethniques ont des attitudes différentes de celles des Canadiens-français d'origine et que ça joue dans l'embauche : « Oui, les différents groupes ethniques n'ont pas les mêmes chances d'accès à l'emploi en général, c'est une question d'attitude. » Danielle affirme que cet élément a, malheureusement, beaucoup d'impact dans le processus d'embauche. Lorsqu'elle demandait à un employeur pourquoi il refuse un candidat ayant toutes les qualifications nécessaires, elle se faisait parfois répondre : « Regarde, moi, mon milieu c'est québécois francophone, fait que l'adaptation va être trop difficile. Alors je ne veux pas m'embarquer dans des choses comme ça. » Elle souligne également que les employeurs qui se soucient

de ce fait lors de l'embauche sont ceux des petites ou moyennes entreprises. Elle donne un exemple :

Généralement, les employeurs des entreprises avec qui on fait affaire ne veulent pas travailler avec d'autres nationalités que des Québécois. Par exemple, ils fonctionnent souvent par groupes de soudeurs. Si ça ne fonctionne pas, les employeurs vont perdre leurs employés. Donc c'est important que le courant passe avec leurs employés. Ils ne voudront pas déplaire à leurs employés. Parce que, généralement, c'est dans les PME que ça se fait. Les PME c'est en bas de 100 employés et il y a 90% de PME au Québec. En majorité, 10,15 employés par entreprise. Donc si l'équipe est jeune, dynamique et composée à majorité de Québécois, les gens ne voudront pas briser ces liens-là.

Ces employeurs croient que l'ambiance interne de l'entreprise risque d'être affectée par l'embauche d'un candidat d'une autre origine que canadienne-française. Même si rationnellement, certains employeurs ne voient pas de problème à engager un musulman, ils se sentent plus à l'aise d'engager un canadien-français. Cela rejoint les conclusions de l'enquête d'Angus-Reid qui démontre que la population canadienne affirme se sentir plus à l'aise avec des natifs qu'avec des immigrants et encore moins à l'aise avec certains groupes ethniques dont les arabes et les musulmans. (Angus-Reid, 1991).

3.5.2 L'accent du candidat

Un autre élément qui ne touche pas que le groupe des musulmans fait ressortir un aspect important de la discrimination. Il s'agit de l'accent du candidat. Les avis sont partagés puisque la moitié des employeurs est en désaccord avec cet énoncé : «Vous ne tenez pas compte de l'accent qu'ont les candidats lors de l'embauche. » (Question 10) Dans la partie qualitative, un employeur œuvrant dans la vente au détail témoigne que la langue et l'accent des candidats seront un élément déterminant dans l'embauche et un autre, celui de la pharmacie, affirme que l'accent du candidat n'est pas important. Pour la moitié de ces employeurs, l'accent du

candidat est important puisque l'entreprise offre un service à la clientèle. Cependant, il y a lieu de se demander si les employeurs qui tiennent compte de l'accent lors de l'embauche préfèrent des candidats qui ont un accent québécois ou sont réticents à engager ceux ayant un accent difficile à comprendre. Dans ce dernier cas, une grande part des musulmans ne seront pas touchés puisqu'une grande part des musulmans, notamment les maghrébins, parlent très bien français et n'ont pas un accent prononcé.

3.5.3 La non-reconnaissance de l'expérience à l'étranger

La non-reconnaissance de l'expérience découle souvent de la perception que l'expérience acquise à l'étranger est automatiquement moins bonne que celle acquise au Québec. C'est en cela que ce facteur explicatif de la discrimination rejoint en quelque sorte le sujet de cette étude, soit les représentations sociales des employeurs. Cela est d'autant plus significatif que les employeurs interrogés n'embauchent pas une main-d'œuvre qui possède de grandes qualifications. D'ailleurs, Wadi Karam constate: «On méconnaît la portée de l'expérience de la personne qui vient de l'étranger parce qu'on sous-estime ses capacités. Ce qui n'est pas vrai du tout en réalité. C'est vrai des fois mais pas souvent.»

Deux énoncés du questionnaire abordent ce thème. Au premier «Vous hésitez à engager des immigrants puisqu'ils ont peu d'expérience de travail au Canada et que cela peut nuire au bon fonctionnement de l'entreprise. » (Question 23), trois se disent en accord et sept en désaccord. Malgré que cet énoncé ne fasse pas l'unanimité, trois employeurs sur dix considèrent que l'expérience acquise au Canada joue en faveur des candidats. Au second énoncé «L'expérience dans un autre pays des employés amène un savoir-faire différent. Vous êtes donc enclin à engager des immigrants pour profiter de leur expérience. » (Question 24), quatre sont en accord et six en désaccord. L'expérience de travail dans un autre pays n'est donc pas un atout pour la majorité des employeurs.

3.5.4 Les employeurs issus des minorités ethnoculturelles

Nous pourrions penser que les employeurs d'origine ethnoculturelle auraient tendance à être plus sensibles au phénomène de la discrimination. Ainsi, Khadija Mounib affirme qu'elle bénéficie de l'aide des employeurs issus des communautés culturelles qui acceptent plus facilement les candidats immigrants ou issus des minorités ethnoculturelles :

Il y a des employeurs qui sont eux-mêmes issus des communautés culturelles. Par exemple, j'ai un Italien d'origine canadienne qui est ici depuis 30 ans et il comprend qu'il n'y a pas lieu de discriminer les arabes. J'ai eu et j'ai encore le soutien des employeurs qui sont issus des communautés culturelles. Je parle des Grecs, des Indiens, des Italiens, des Polonais, des Bulgares qui sont là depuis des années et qui recrutent une clientèle.

Dans l'échantillon d'employeurs interrogés, deux employeurs sont d'origine arabe. D'abord, l'employeur d'une entreprise de vente au détail, d'origine libanaise, répond à la question : « Selon vous, est-ce que les employeurs en général sont sensibles à la question de la discrimination sur le marché du travail sur la base de l'origine ethnique? » qu'il n'y est pas du tout sensible et que seuls ses critères d'embauche, le bilinguisme et l'expérience, importent. Ensuite, l'employeur de l'entreprise de transport, originaire du Maroc, affirme, dans la partie qualitative du questionnaire, être sensible au phénomène de la discrimination. Lui-même, étant musulman, lorsqu'il est arrivé ici, a eu beaucoup de difficulté à se trouver un emploi et c'est pourquoi il a fondé sa propre compagnie. Ainsi, il affirme que : « Pour équilibrer le marché du travail, à qualifications égales, je vais prendre l'étranger parce que je sais qu'ils ont moins de chances de se faire embaucher ailleurs. » Par contre, à la question : « Avez-vous déjà été confronté à des problèmes liés au fait que vous avez engagé des individus issus des minorités ethnoculturelles? », il fait part avec franchise de sa réticence à engager des Haïtiens, tout comme, d'ailleurs, des musulmans pratiquants :

Les seuls problèmes que j'ai eus sont en lien avec des Haïtiens que j'ai engagés. Il y a eu des plaintes de clients et des plaintes de la part des autres employés au niveau de la puanteur, de l'hygiène et du comportement. J'engage surtout des arabes et j'ai un ou deux Haïtiens seulement. Si j'engage un arabe musulman et que je vois qu'il est très religieux pratiquant, je vais le congédier. Chaque contrat dure six mois et il est facile pour moi de ne pas le renouveler.

On peut tout de suite signaler un écart entre son discours et les faits. Il sera probablement plus enclin à engager un arabe puisque beaucoup ont de la difficulté à se trouver un emploi mais il a des critères d'embauche assez discriminants.

Finalement, Danielle, soulève aussi la question des employeurs d'origine autre que québécoise qui affichent en général une ouverture à la diversité et engagent des candidats de diverses origines. Elle revient cependant sur une exception et me parle d'une entreprise où le dirigeant, juif, préférerait avoir des candidats juifs.

Force nous est de constater que la discrimination n'est pas l'apanage exclusif des québécois d'ascendance canadienne-française. Même les employeurs ayant personnellement vécu la discrimination peuvent eux-mêmes, à leur tour, discriminer ou privilégier un groupe particulier.

3.6 L'IMAGE PROJETÉE À LA CLIENTÈLE

L'hypothèse de travail de la justification de la discrimination par la peur de projeter une image négative est confirmée, même si elle ne se manifeste pas toujours uniformément ni négativement. En effet, la propension des employeurs à faire de la discrimination de peur de projeter une image négative à leur clientèle se traduit le plus souvent par de la discrimination plus ou moins affirmée selon la taille de l'entreprise, les signes religieux visibles du candidat, le quartier où est située l'entreprise et l'âge de la clientèle. Toutefois, dans certains cas, on observe aussi une certaine discrimination positive dans le but d'attirer des clients de diverses origines ethniques.

3.6.1 La crainte de certains employeurs de projeter une image négative

Dans les petites entreprises faisant partie de mon échantillon (moins de quinze employés), deux ne comptent aucun employé originaire d'un groupe ethnique ou de minorité visible. Ces deux entreprises œuvrent dans le secteur de la vente au détail et dans l'alimentation. L'employeur de l'entreprise du secteur de l'alimentation a évoqué le lien entre la taille de l'entreprise et la propension de l'employeur à faire de la discrimination. Il précise que, comme son entreprise est petite, il ne peut pas se permettre de déplaire à un client et de risquer de le perdre :

Il faut faire la différence entre un petit commerce local et une grosse entreprise de détail. Personnellement, je me fiche que mon employé porte un foulard islamique mais mon commerce étant situé dans un secteur où les préjugés sont encore tenaces, je ne peux pas me permettre de payer les frais de casser les préjugés en lui permettant de porter le foulard. Si j'avais une grosse entreprise, donc une santé financière moins précaire, j'engagerais quiconque aurait les compétences requises quels que soient sa religion et le fait qu'il l'affiche ou non. De toute façon, ça permettrait d'élargir ma clientèle!

Par ses propos, on constate que cet employeur considère que sa clientèle réagirait négativement envers un employé arborant un signe religieux. Il fait référence aux signes religieux en général et non pas aux signes religieux islamiques en particulier.

La justification de la discrimination par le fait que la clientèle fait elle-même de la discrimination a été aussi identifiée comme une cause de la discrimination par le second employeur œuvrant dans le secteur de la vente au détail :

Souvent les clients sont encore plus discriminatoires que les employeurs. Selon moi, les employeurs sont très discriminatoires quand l'embarras du choix se présente. À choisir entre plusieurs candidats, il choisira de préférence la même nationalité que lui et il sera certain que cela ne dérangera pas les clients.

La clientèle que ces employeurs jugent discriminatoire détermine donc leur choix d'embauche. Ces deux mêmes employeurs ont aussi insisté sur le fait que leur commerce est situé dans un quartier où la clientèle a beaucoup de préjugés.

L'employeur du secteur de l'alimentation a souligné le fait que la population du quartier Ahuntsic est assez âgée et que les gens âgés ont plus de préjugés. Le second employeur a soulevé aussi le fait que « [...] dans certains quartiers de Montréal, la clientèle est très discriminatoire. Certains quartiers de Montréal sont contre les groupes ethniques comme le Plateau-Mont Royal, Ahuntsic et St-Léonard. » Notons que cette répondante possède également un commerce dans le Plateau-Mont-Royal.

La justification de la discrimination par des employeurs par le fait que la clientèle fait elle-même de la discrimination est aussi invoquée par des employeurs d'entreprises de plus grande taille. Dans le cas de l'institution financière de soixante-dix employés, un employeur explique pourquoi l'embauche de personnes d'origines ethniques diverses est difficile : « L'intégration des nouveaux employés d'origine ethnique différente des Québécois est un peu plus difficile car les Québécois de souche ont, sans être réellement racistes, quand même certains préjugés et réticences envers ces communautés. » Il explique cependant que cela n'influence pas son choix d'embauche puisqu'il engage des personnes provenant de diverses communautés ethniques pour attirer une certaine clientèle.

Une clientèle est davantage ciblée par trois employeurs et décrite comme particulièrement portée à faire de la discrimination : les personnes âgées. Pour deux employeurs, le fait d'avoir un commerce dans un quartier où la moyenne d'âge est plus élevée les oblige à faire eux-mêmes de la discrimination. L'employeur du magasin d'alimentation cible particulièrement les personnes âgées : « Les différents groupes ethniques n'ont pas les mêmes chances d'accès à l'emploi car il y a encore malheureusement beaucoup de préjugés surtout de la part des gens plus âgés. » L'employeur de l'entreprise financière désigne sa clientèle de personnes âgées comme étant plus discriminatoire :

En ce qui concerne les clients, la communication difficile à cause de l'accent a déjà causé plainte. Les personnes âgées sont les personnes qui ont le plus de préjugés. Elles sont habituées à se faire servir par des Québécois de souche. Encore là, c'est une question de temps.

Cet employeur identifie le manque de connaissance de sa clientèle en matière de diversité culturelle comme étant le problème majeur mais il demeure optimiste et affirme que c'est une question de temps avant que le problème ne s'atténue.

Malgré le désir de plaire à la clientèle, un employeur travaillant dans un bar dit plutôt ne pas être sensible aux propos racistes de certains clients et ne pas se soucier, lors de l'embauche, de leurs réactions:

Nous sommes un bar donc il est arrivé quelques fois que des clients aient des propos racistes envers un employé issu d'un groupe ethnique. Le patron a pris le bord de l'employé et l'a défendu. Les propos discriminatoires de la clientèle ne vont pas intervenir sur l'embauche d'un candidat.

Toutefois, lorsqu'il s'agit de répondre à une question visant à saisir s'ils considèrent que l'origine ethnique des employés a un impact discriminatoire sur l'embauche par peur de créer une image négative de l'entreprise, les employeurs sont moins catégoriques. À l'énoncé : «Employer des immigrants ou des individus issus de différentes communautés ethniques peut projeter une image négative de l'entreprise » (Question 11), neuf répondants sont en désaccord. Un seul employeur, celui du domaine de l'alimentation est cependant en accord avec cet énoncé.

De même, les réponses à l'énoncé: «L'image que projette l'entreprise vous préoccupe et c'est pourquoi vous préférez éviter d'engager des personnes issues des communautés arabes. » (Question 13) confirment que les employeurs ne devraient pas faire de discrimination de peur de nuire à l'image de leur entreprise. En effet, les employeurs interrogés sont tous en désaccord avec cet énoncé. Comme les entreprises sélectionnées offrent toutes un service à la clientèle, on peut affirmer que le fait de présenter des employés d'origine arabe à leur clientèle n'est pas du tout considéré comme un élément négatif.

3.6.2 Les employés provenant des minorités ethniques : un facteur positif pour la rentabilité économique

Une autre tendance se dégage chez les employeurs. La partie qualitative du questionnaire révèle que trois employeurs sont en accord avec l'énoncé « Vous considérez qu'embaucher des candidats musulmans attire des clients de la même origine religion » (Question 12). Même s'il est vrai que cet énoncé ne fait pas du tout l'unanimité, deux employeurs qui ont répondu qu'ils sont en désaccord avec cet énoncé, sont revenus sur ce point dans la partie qualitative. Ces employeurs voient dans l'embauche d'un individu d'origine ethnique une opportunité économique. L'employeur qui travaille dans l'institution financière considère que sa clientèle, elle-même en grande partie d'origine ethnique, peut être une raison d'encourager l'intégration des personnes de diverses origines ethniques: «En ce qui concerne l'entreprise que je représente, nous engageons différentes ethnies car nous en avons besoin, nos clients sont à forte proportion de différentes communautés ethniques soit : arabes, Indiens, Italiens, etc. » Un autre employeur travaillant dans un centre de conditionnement physique considère que l'argument de la préférence de la clientèle est tout de même une dimension importante qui va jouer sur l'embauche de certains candidats. Il affirme comprendre certains employeurs qui font de la discrimination de peur de déplaire à leur clientèle et affirme : «Les employeurs sont sensibles à la question de la discrimination si leur clientèle est multiethnique. Tout dépend de leur clientèle. Si elle est multiethnique, il ne devrait pas y avoir de problème. » Il affirme, par la suite, vouloir engager des candidats faisant partie de plusieurs groupes ethniques parce que sa clientèle est très variée et que plusieurs personnes d'origines ethniques diverses viennent s'entraîner dans son centre.

Dans cet ordre d'idée, la responsable du département d'employabilité d'Alternatives, Khadija Mounib, affirme que l'argument de l'image projetée à la clientèle reste un élément qui peut créer de la discrimination puisque, lorsqu'elle tente de placer un candidat issu de groupe ethnique, elle entend souvent cette

phrase de la part des employeurs: « Écoutez, j'ai souvent affaire avec la clientèle» afin d'exclure un candidat d'origine ethnique. Par contre, elle soulève que certaines entreprises intègrent des candidats de diverses origines parmi leurs employés dans le but d'attirer des clients :

Je vais vous donner un autre exemple qui est [elle cite une grande chaîne de magasin]. Dans Montréal-Nord, du côté de St-Léonard, la plupart des caissières sont des filles qui portent le voile pour la simple raison que ce magasin est fréquenté par des arabes! Donc, quelques fois, pour encourager la clientèle, ils embauchent des filles voilées. C'est toujours lié avec la rentabilité.

Elle souligne donc le fait que la rentabilité du commerce peut être un motif pour engager des candidats issus de différents groupes ethniques.

3.6.3 Retour à l'hypothèse relative à l'image projetée à la clientèle

Si l'on revient à l'hypothèse de travail qui prétend : « [...] que l'appartenance culturelle et religieuse des musulmans peut heurter la clientèle et donner une image défavorable de l'entreprise et donc nuire à sa rentabilité. », on peut à la fois la confirmer pour certains employeurs et la rejeter pour d'autres puisque l'analyse révèle deux tendances opposées. Deux employeurs de petites entreprises affirment devoir se soucier de la préférence de leur clientèle lors de l'embauche. Ils ont affirmé ne pas vouloir risquer de perdre un client et choisir de préférence un candidat qui ne provoquera pas de réaction négative de la part de la clientèle. Un troisième employeur affirme être très sensible à la question de la discrimination à l'embauche. Il voit comme un défi l'embauche d'un candidat issu d'un groupe ethnique à cause des nombreux préjugés de la part de sa clientèle qui porte parfois plainte. Notons que le fait qu'il s'agisse d'une plus grande entreprise peut jouer dans le fait qu'il peut se permettre d'affronter les préjugés des clients au risque d'en perdre quelques-uns. On peut également se demander si certains employeurs ne reportent pas leurs propres préjugés sur leur clientèle et justifient ainsi leur

comportement discriminatoire. La seconde manifestation de la préoccupation de l'image projetée à la clientèle, bien que moins importante, se voit chez deux employeurs qui vont plutôt tenter d'embaucher des candidats issus de groupes ethniques divers afin d'élargir l'éventail de leur clientèle et d'attirer des membres de plusieurs communautés ethniques. L'hypothèse de travail qui invoque l'image défavorable donnée à l'entreprise par la présence d'employés musulmans serait donc, ici, partiellement infirmée.

3.6 L'IMPACT DE LA COUVERTURE MÉDIATIQUE TRAITANT DES MUSULMANS SUR LEUR EMBAUCHE

Il n'est pas possible de vraiment cerner, par un tel questionnaire, l'influence de la couverture médiatique traitant des musulmans sur l'embauche des musulmans, l'impact des médias sur les représentations sociales étant un phénomène subtil, diffus et inconscient. Cependant, le fait que quatre employeurs sont en accord avec cet énoncé «Vous tenez compte de la couverture médiatique qui ne donne pas toujours une image positive des communautés musulmanes et de l'Islam lors de l'embauche » (Question 9) est assez révélateur. Bien que six employeurs soient en désaccord avec l'énoncé, quatre employeurs affirment explicitement que la couverture médiatique a une certaine influence lorsqu'ils choisissent un candidat.

Les témoignages de trois des responsables des centres d'emploi ou de l'agence de placement vont dans le même sens. Ils font part des réactions d'employeurs réticents à engager des musulmans suite à l'évènement du 11 septembre 2001 :

- Kadija Mounib:

Le 11 septembre, il y a eu, bien sûr, un réflexe de rejet de cette clientèle arabe. Pourquoi? Le 11 septembre, les lois anti-terroristes, etc. Les gens se sont posés des questions et se sont dit : « On ne veut plus d'arabes! »

- Danielle :

Ils [Les employeurs] me disaient par exemple : « Je ne veux pas d'arabes parce qu'ils vont poser une bombe! » ou « Je ne veux pas de noirs parce qu'ils se traînent tous de la patte. » Y'en avait jamais engagés mais parce qu'il entendait ça!

- Fabienne Rey :

Si je fais une corrélation avec le 11 septembre au moment où j'avais mon groupe. C'était un groupe qui visait Bombardier, ils avaient étudié pour ça. Suite au 11 septembre, c'était particulier! Ils se faisaient dire : « On ne vous trust pas, on ne vous fait pas confiance. Ce n'était pas tant le fait de l'Islam mais c'était la peur du terrorisme, la sécurité, la non-confiance. C'est directement en lien avec les médias. »

Khadija Mounib revient sur le fait qu'un travail de sensibilisation a été fait à la suite du 11 septembre 2001 mais que la couverture médiatique des accommodements raisonnables a eu comme effet de recréer un climat d'hostilité :

Un travail médiatique a été fait, des réseaux ont été rebâtis, une sensibilisation, après 2001, pour parvenir à faire accepter cette population à la société en général. Il y a eu un travail qui a été fait, qui a été de dire : « Ces gens ont des compétences et ils veulent s'intégrer, donnez-leur la chance d'avoir un emploi. Jusqu'à septembre 2006 où il y eu une représentation médiatique négative des musulmans avec le débat sur les accommodements raisonnables et il a fallu refaire ce travail.

Danielle évoque que, pour certains employeurs, la seule source de connaissances qu'ils ont par rapport à la population musulmane est celle de la couverture médiatique : « Les médias entretiennent une culture de la peur. Fait que les gens qui ont moindrement peu de connaissances sur ce type de personnes-là, des arabes et tout ça, c'est sûr qu'ils ne voudront pas en engager. »

La discrimination à l'embauche n'est pas la seule conséquence qui peut découler des représentations médiatiques négatives dans le milieu de l'emploi. L'employeur du bar associe la couverture médiatique négative sur les arabes aux divers problèmes qu'ils vivent au travail :

L'obstacle majeur auquel se heurte la communauté arabe est qu'elle est victime d'une mauvaise image dans les médias. La TV, la radio. La merde a tendance à aller vers eux. À chaque fois qu'il y a eu des problèmes, la merde allait vers eux. Que ce soit avec les clients ou de l'argent qui manquait dans la caisse. Ce sont les premiers accusés.

Wadi Karam affirme que:

Parce qu'il y a eu des abus sur ce sujet-là. Les médias veulent leurs journaux, leurs moyens de communication. Ils prennent quelque chose qui sort de l'ordinaire et ils le gonflent et ils le mettent sur la scène publique. Ils ne vont pas dans les coulisses voir ce qu'il se passe et les raisons. Non. Juste ce qui est flagrant, juste ce qui est choquant. Ça c'est les médias. C'est leur moyen de vivre en tout cas. Mais nous, comme citoyen de toutes souches et de toutes cultures, on doit faire attention à toute manipulation de la vérité. C'est très gonflé, c'est très médiatisé pour rien.

Selon Danielle, au Québec, tout le monde se connaît et si une entreprise a une mauvaise expérience avec un individu issu d'une minorité ethnoculturelle, ça se répand rapidement chez les autres employeurs. Mais l'inverse se voit aussi :

J'ai remarqué que dès qu'ils en engagent un, un arabe, un noir, et que ça va bien, ils sont ouverts par la suite. Dès qu'il y en a un qui est rentré dans l'entreprise et que cette personne-là est productive, qu'elle travaille bien, qu'elle s'adapte bien, que son travail est rentable, productif, ils vont la conserver et ensuite, ils vont être ouverts à en engager d'autres.

Le questionnaire ne permet pas d'aller plus loin sur le thème de l'influence de la couverture médiatique sur l'embauche des musulmans. Cependant, si on ne peut pas quantifier son impact sur les représentations sociales des employeurs, on ne peut pas non plus en faire abstraction. Une étude plus poussée à cet égard exigerait que l'on distingue ce qui provient des médias d'une part et du bouche-à-oreille d'autre part.

CONCLUSION

Les employeurs qui ont accepté de répondre au questionnaire se montrent probablement plus sensibles au phénomène de la discrimination que ceux qui ont refusé. Il se peut fort bien qu'on ne retrouve pas un discours si ouvert à inclure la diversité chez l'ensemble des employeurs. Selon les résultats obtenus ici, l'origine ethnique, la couleur de la peau ne sont jamais directement pointées du doigt. Cependant, la religion est souvent ciblée. Le nouveau discours du racisme prétend qu'il y a une incompatibilité des différentes réalités culturelles et religieuses (Balibar et Wallerstein, 1997). Pouvons-nous affirmer que nous sommes devant un exemple de manifestation du néo-racisme? Lire les résultats obtenus dans ce sens serait certainement trop simpliste et une conclusion serait trop vite portée. En effet, la religion est un élément central qui influence les représentations sociales des employeurs susceptibles d'intervenir négativement dans l'embauche du candidat. Mais en décortiquant davantage, on constate que certains comportements liés à la religion sont spécifiquement pointés du doigt et que ce sont ces derniers qui feront l'objet de refus d'embauche. Nous ne pouvons pas parler de volonté d'exclure un groupe ou de réduire l'accès à l'emploi à certains membres d'une religion spécifique mais les employeurs perçoivent ces comportements comme une atteinte à la vie interne de l'entreprise et à des valeurs, telle la laïcité, auxquelles l'entreprise adhère.

Nous avons remarqué une grande volonté des employeurs d'afficher un discours inclusif. Même si certains affirmaient être réticents à embaucher certaines personnes, ils insistaient pour dire qu'ils n'excluraient pas tous les musulmans. Le portrait des représentations sociales des employeurs à l'égard des candidats musulmans paraît assez encourageant puisque les employeurs semblent enclins à inclure la diversité. Notons que si nous ne pouvons prétendre avoir identifié clairement du racisme, nous devons nous arrêter sur certains éléments qui sont problématiques et qui peuvent amener une situation beaucoup plus critique. En

premier lieu, la méfiance que certains employeurs entretiennent à l'égard de comportements spécifiques peut se généraliser et, ainsi, un employeur peut vouloir exclure un groupe dans son ensemble. En second lieu, un certain discours protectionniste des valeurs de la société majoritaire non fondé peut être à l'origine du rejet de certains comportements liés à la religion des candidats. En effet, les employeurs qui ont avoué avoir une certaine réticence à embaucher un candidat musulman mettaient de l'avant des propos d'apparence égalitaire empreints de sentiments profonds de rectitude morale. Ainsi, cette méfiance peut mener à un discours légitimant la discrimination des minorités ethnoculturelles et religieuses qui sont parfois perçues comme une menace à la laïcité ou aux valeurs de la société québécoise.

La peur des autres cultures n'est pas exclusive au Québec. Elle se manifeste dans plusieurs sociétés occidentales, mais il est important de garder en mémoire que chaque situation doit être ramenée à son contexte spécifique :

On pourrait affirmer que la source principale de ces malaises vient de la diversification ethnique grandissante des sociétés occidentales [...]. Si certaines analogies peuvent être faites entre la situation du Québec et celle d'autres pays d'Occident, il importe cependant de voir en quoi elles se distinguent. Des craintes qui peuvent être justifiées ailleurs ne le sont pas nécessairement ici. (Bouchard, Taylor, 2008, p.80)

Au Québec, cette peur a été amplifiée et alimentée par la couverture médiatique, notamment avec le débat sur les accommodements raisonnables et également par divers événements internationaux mettant en première scène les musulmans. La méfiance des employeurs envers certains comportements souvent très minoritaires, notamment celui de la revendication d'un accommodement religieux, peut entraîner une généralisation de la part des employeurs de ces comportements au groupe dans son ensemble et, finalement, une exclusion du groupe.

Peut-être que la position des Québécois d'ascendance canadienne-française en tant que peuple minoritaire qui se retrouve devant une autre minorité religieuse

peut expliquer une certaine ouverture de la part des employeurs face à la diversité. En effet, les Québécois d'ascendance canadienne-française se sont sentis souvent comme une minorité face au groupe majoritaire des Canadiens-anglais. Cette position minoritaire peut favoriser une certaine compréhension et sensibilité face au phénomène de la discrimination. Par exemple, on risque de retrouver une attitude très différente en France pour plusieurs raisons, mais notamment parce que les Français se trouvent en position majoritaire face au groupe des étrangers. Pour ce qui est de l'attitude des personnes d'ascendance canadienne-française, cette situation minoritaire peut être positive dans le processus d'embauche mais elle peut également avoir un côté négatif et expliquer une certaine méfiance que les Canadiens-français entretiennent envers des minorités. Cette méfiance peut être justifiée par la peur de voir les valeurs, la culture et la situation économique et sociale des Canadiens-français reculer.

Ces mises en garde étant faites, nous devons tout de même exploiter l'ouverture des employeurs face à la diversité pour améliorer la situation de l'accès au marché du travail au Québec. En effet, une proposition peut être amenée ici concernant la législation.

Les entreprises privées ont la responsabilité de ne pas discriminer un candidat et la personne qui pense être victime de discrimination peut porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Des suggestions pourraient être faites comme l'élaboration et l'implantation d'une charte précisant des critères objectifs d'embauche, charte sur laquelle les employeurs pourraient s'appuyer. Certaines grandes chaînes de magasins ont déjà une telle charte. Nous avons vu que l'employeur de la pharmacie s'y référait pour revoir sa position plutôt émotive par rapport à l'embauche d'une femme voilée. Mais, le plus souvent, les entreprises privées, particulièrement celles de petite taille, ne peuvent se référer à aucune charte, les critères d'embauche devenant ainsi très aléatoires et subjectifs.

Le gouvernement pourrait mettre sur pied des outils de sensibilisation à l'usage des entreprises tant pour la direction que pour les employés eux-mêmes, afin de les appuyer dans l'embauche et dans l'intégration des employés d'origines diverses au sein de leur entreprise. Certaines entreprises ont déjà élaboré certains outils, mais il s'agit d'initiatives locales, souvent le fait de grandes entreprises, et les petites entreprises n'ont généralement pas à leur disposition de tels outils.

La méthodologie utilisée a ses limites, notamment quant à la représentativité de l'ensemble des employeurs, mais cette recherche servira de pistes de réflexion pour d'autres études et aidera à clarifier certains concepts. Un échantillon plus grand d'employeurs permettrait de mieux comparer les résultats. Aussi, le point de vue des employés pourrait être amené dans une autre recherche, ainsi que celui des postulants. Il serait intéressant également de faire une plus longue entrevue qualitative avec certains employeurs et ainsi de pousser plus loin l'analyse.

Finalement, il y a lieu d'attirer l'attention sur la discrimination faite par les agences de placements. Les agences s'appuient sur une tout autre logique puisque les employeurs deviennent leurs clients à qui ils offrent un service. La concurrence entre les agences fait en sorte qu'une agence ne peut se permettre de contrarier un client et de le perdre.

L'harmonie entre les différents groupes culturels et religieux dépend d'une prise de conscience de ce qu'est la discrimination et des formes qu'elle prend, de telle sorte que des actions ciblées puissent être entreprises pour, sinon l'éliminer, du moins la réduire et la neutraliser le plus possible.

ANNEXE I

QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES ORGANISMES ET DES CENTRES D'EMPLOIS

On a diverses raisons de penser qu'il y a de la discrimination lors du processus d'embauche à l'égard de la population musulmane et qu'il existe, sans doute, plusieurs causes liées à la discrimination mais cette recherche ne s'attarde qu'à un axe. Il s'agit des représentations sociales dominantes chez les employeurs. En effet, les images et les perceptions que se font les employeurs de cette population ne sont pas toujours de nature à faciliter son intégration économique. Je pense que vous êtes directement témoin des préjugés ou des stéréotypes qui rendent les employeurs réticents à embaucher la population que je cible pour mon étude et j'aimerais connaître vos intuitions, vos perceptions et vos expériences de ce phénomène. Les questions sur le marché du travail excluent la fonction publique qui suit une tout autre logique dans le processus d'embauche.

Questions générales

-Pouvez-vous me décrire brièvement les services d'aide que vous offrez?

-Parmi les immigrants, lesquels se réfèrent le plus à vos services d'aide à l'insertion sur le marché du travail?

-Affirment-ils éprouver de la difficulté à s'insérer sur le marché du travail? Quelle est la nature des difficultés qu'ils évoquent?

-Avec quels types d'entreprises faites-vous affaire lorsqu'il s'agit de soumettre des CV? -Avez-vous perçu qu'un type d'entreprise, lié à un secteur d'activités particulier, avait plus de réticence à engager des musulmans ou plus de facilité? (Entreprises de services directs à la clientèle, entreprises liées à la sécurité,

télémarketing, banques, assurance, vente, etc.) De quelle façon se manifeste cette réticence?

-D'après vous, est-ce que la population musulmane de Montréal possède les mêmes chances que le groupe majoritaire dans le processus d'embauche?

-Quels sont les arguments avancés par les employeurs expliquant leur réticence à embaucher cette population? (Est-ce que les employeurs associent souvent la population musulmane à des images homogènes, stigmatisantes et qui ignorent la grande pluralité de ce groupe? Si oui, à quels adjectifs associent-ils souvent cette population?)

-Est-ce que les employeurs que vous contactez semblent sensibles aux questions ethniques et religieuses?

- Avez-vous eu l'occasion de discuter avec un employeur de la question soit de manière générale (« Ne m'envoyez pas des femmes voilées») ou soit de manière particulière (« Ne m'envoyez pas ce candidat»)?

A-Couverture médiatique

- Pensez-vous que l'image véhiculée par les médias des musulmans peut avoir un impact sur l'intégration économique des musulmans?

B- Accommodement raisonnable

- Pensez-vous que le débat actuel sur les accommodements raisonnables peut avoir un impact sur l'intégration au marché du travail des musulmans?
- Quels arguments entendez-vous le plus souvent à ce sujet?

C- Aspect religion

- Pensez-vous qu'une des barrières d'intégration à l'emploi pourrait impliquer la conception que les employeurs ont de l'Islam?
- Comment, selon vous, les employeurs conçoivent-ils l'Islam?

- Est-ce que certains employeurs vous ont signalé qu'ils ne toléreraient pas de signes religieux dans leurs établissements (signes ostentatoires ou actes religieux)? Ont-ils avancé des raisons pour cela ?

D- Opposition des valeurs

- Est-ce que certains employeurs vous ont fait part de leur réticence à engager des musulmans de peur que leur mode de vie et leurs valeurs entrent en opposition avec les valeurs de l'entreprise? Si oui, pouvez-vous élaborer?
- Certains employeurs sont-ils réticents d'engager un musulman de peur que sa conception de la femme soit différente de celle des employés?
- Certains employeurs pensent-ils qu'intégrer un employé de confession musulmane pourrait créer des conflits avec les autres employés?
- Dans toute la pluralité de la population musulmane, le degré de croyance et d'adhésion à l'Islam diffère d'un individu à l'autre. Avez-vous eu connaissance de réels problèmes confrontant les deux modes de vie différents entre un employeur et un employé de confession musulmane (ex : restaurant où on sert du vin et une femme musulmane refusant de rester dans une salle où il y a de l'alcool)?
- Avez-vous eu connaissance que les employeurs musulmans sont favorables ou non à embaucher des musulmans? Et les employeurs de d'autres origines ethniques?
- Sans parler de valeurs, est-ce qu'il arrive parfois que les arabes se heurtent à un refus de se faire embaucher tout simplement parce qu'ils ont des attitudes différentes (habillement, politesse, sévérité,...)

E- Préférence d'engager des Québécois d'ascendance canadienne-française

- Y-a-t-il des employeurs qui refusent d'embaucher des candidats issus de groupes ethniques ou religieux parce qu'ils préfèrent embaucher des Québécois?

- Y-a-t-il des employeurs qui sont réticents d'engager un candidat en raison de son accent ou de la non-reconnaissance de son expérience de travail à l'étranger?
- **Y-a-t-il d'autres aspects qui vous viennent en tête que les médias, les débats liés aux accommodements raisonnables, les différentes conceptions de la religion, la confrontation de valeurs opposées qui pourraient intervenir dans le processus d'embauche?**

ANNEXE II

QUESTIONNAIRE II À L'INTENTION DES EMPLOYEURS

Je suis étudiante à la maîtrise en sociologie à l'Université du Québec à Montréal et je tente de mieux comprendre le processus d'insertion dans le marché de l'emploi des immigrants musulmans. Je cherche ici à mieux comprendre l'éventail des perspectives des employeurs sur cette question.

Ce questionnaire a pour but de bien comprendre la perception des employeurs en général de la population musulmane afin de saisir les différents enjeux pouvant intervenir lors du choix de candidats. Intégrer un nouveau candidat implique plusieurs précautions. Les employeurs doivent s'assurer d'une certaine harmonie au sein de l'entreprise et intégrer un individu issu d'une autre communauté peut s'avérer problématique lorsque certaines valeurs ou modes de vie s'opposent. J'aimerais connaître ce qui peut intervenir dans le processus d'embauche outre la non-reconnaissance des diplômes, de l'expérience à l'étranger, etc.

Vous devez répondre en tant qu'employeur (ce que l'entreprise désire et ce que vous considérez le mieux pour l'entreprise) et non pas vos opinions personnelles. Aucun enregistrement des conversations ne sera fait et je peux vous assurer que la plus grande confidentialité sera respectée. Votre nom et le nom de l'entreprise ne seront mentionnés nulle part. Seulement la taille de l'entreprise, sa localisation et les réponses au questionnaire m'importeront. Si vous avez des questions touchant la responsabilité des chercheurs ou pour formuler une plainte, vous pouvez communiquer avec moi ou avec mon directeur de maîtrise dont les coordonnées apparaissent à la fin de cette page.

Si vous avez des questions concernant cette recherche (objectifs, méthode, diffusion, etc.) vous pouvez communiquer avec moi ou avec mon directeur de recherche dont les données sont indiquées ci-dessous. Pour toute question portant sur les responsabilités des chercheurs ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter le responsable du Comité de déontologie du département de sociologie, M. Jean-Marc Larouche, au 514 987-3000 poste 4376.

Je vous remercie de m'aider à comprendre le phénomène social de l'insertion et à accomplir ma recherche.

Marie Cadotte-Dionne
mariecadotte@hotmail.com
514-389-9156

Rachad Antonius, directeur de maîtrise
antonius.rachad@uqam.ca
514-987-3000 # 2238

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Les représentations sociales des employeurs sur les musulmans

J'ai pris connaissance de l'objectif de recherche de Mme Marie Cadotte et des garanties de confidentialité relatives à ma participation,

J'accepte de lui accorder une entrevue et je reconnais que ma participation est volontaire et que je suis libre de me retirer en tout temps, et ce sans préjudice.

Signature du participant: _____

Signature de la responsable : _____

Répondez en cochant une seule réponse selon si vous en accord (1) ou en désaccord (2)

	1	2
Q1-Vous êtes réticent à engager des candidats issus des groupes ethniques.		
Q2- Vous êtes réticent à engager des individus issus de la communauté arabe.		
Q3- Vous êtes réticent à engager des immigrants.		
Q4- Vous êtes réticent à engager des musulmans.		
Q5- Un de vos critères d'embauche veut que les pratiques religieuses du candidat n'interfèrent pas dans le cadre du travail.		

Q6- Vous n'acceptez pas les candidats musulmans qui affichent des signes extérieurs religieux.		
Q7- Vous évitez d'embaucher des candidats dont la religion est différente de celle des employés de l'entreprise.		
Q8- Vous ne tenez pas compte du débat sur les accommodements raisonnables lors de l'embauche.		
Q9- Vous ne tenez pas compte de la couverture médiatique qui ne donne pas toujours une image positive de la communauté arabe et de l'Islam lors de l'embauche.		
Q10- Vous ne tenez pas compte de l'accent qu'ont les candidats lors de l'embauche		
Q11- Employer des immigrants ou des individus issus de différentes communautés ethniques peut projeter une image négative de l'entreprise.		
Q12- Vous considérez qu'embaucher des candidats d'origine arabe attire des clients de la même origine culturelle et ethnique.		
Q13- L'image que projette l'entreprise vous préoccupe et c'est pourquoi vous préférez éviter d'engager des personnes issues de la communauté arabe.		
Q14- Vous avez de la réticence à employer une personne d'origine arabe à cause du risque que sa religion nuise à la qualité de son travail.		

Q15- Vous hésitez à engager un musulman de peur qu'il soit extrémiste dans ses croyances et pratiques religieuses.		
Q16- Vous engagez avant tout des candidats qui connaissent bien le mode de vie des Québécois pour que les clients et les employés se sentent familiers avec l'entreprise.		
Q17-Vous évitez d'embaucher des musulmans pour ne pas avoir à faire face à des demandes en lien avec les accommodements raisonnables.		
Q18-Vous ne désirez pas engager quelqu'un d'origine arabe car sa conception de la femme diffère trop de celle des Québécois.		
Q19-La conception de la femme peut différer selon chaque individu, c'est pourquoi vous ne généralisez pas et vous n'hésitez pas à embaucher des arabes.		
Q20-Vous avez de la réticence à employer une personne d'origine arabe parce que le candidat pourrait avoir des valeurs trop différentes de celles des employés.		
Q22-Vous hésitez à engager une personne musulmane parce que les valeurs associées à l'Islam sont tout à fait opposées aux valeurs occidentales.		
Q23-Vous hésitez à engager des immigrants puisqu'ils ont peu d'expérience de travail au Canada et que cela peut nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.		
Q24- L'expérience dans un autre pays des employés amène un savoir-faire différent. Vous êtes donc enclin à engager des immigrants pour profiter de leur expérience.		

Q25- Pensez-vous que les différents groupes ethniques et le groupe majoritaire québécois ont les mêmes chances d'accès à l'emploi en général?

Q26-D'après vous quel est l'obstacle majeur auquel la communauté arabe se heurte lors de l'embauche?

Q27-Pensez-vous que la religion du candidat peut nuire à son embauche?

Q28- Selon vous, est-ce que les employeurs en général sont sensibles à la question de la discrimination sur le marché du travail sur la base de l'origine ethnique? Pouvez-vous élaborer?

Q29-Y-a-t-il d'autres aspects dont vous aimeriez faire part ?

ANNEXE III RÉSULTATS DES ÉNONCÉS

Énoncés du questionnaire	Employeurs en accord	Employeurs en désaccord
Q1-Vous êtes réticent à engager des candidats issus de groupes ethniques.	1	9
Q2-Vous êtes réticent à engager des individus issus de la communauté arabe.	0	10
Q3-Vous êtes réticent à engager des immigrants.	0	10
Q4-Vous êtes réticent à engager des personnes de confession musulmane.	2	8
Q5-Un de vos critères d'embauche veut que les pratiques religieuses du candidat n'interfèrent pas dans le cadre du travail.	10	0
Q6-Vous n'acceptez pas les candidats musulmans qui affichent des signes religieux extérieurs.	7	3
Q7-Vous évitez d'embaucher des candidats dont la religion est différente de celle des employés de l'entreprise.	1	9
Q8-Vous ne tenez pas compte du débat sur les accommodements raisonnables lors de l'embauche.	6	4
Q9-Vous tenez compte de la couverture médiatique qui ne donne pas toujours une image positive de la communauté arabe et de l'Islam lors de l'embauche.	6	4
Q10-Vous ne tenez pas compte de l'accent qu'ont les candidats lors de l'embauche	5	5
Q11-Employer des immigrants ou des individus issus de différentes communautés ethniques peut projeter une image négative de l'entreprise.	1	9
Q12-Vous considérez qu'embaucher des candidats musulmans attire des clients de la même religion.	3	7
Q13-L'image que projette l'entreprise vous préoccupe et c'est pourquoi vous préférez éviter d'engager des personnes issues des communautés arabes.	0	10
Q14-Vous avez de la réticence à employer une personne musulmane à cause du risque que sa religion nuise à la qualité de son travail.	0	10
Q15-Vous hésitez à engager un musulman de peur qu'il soit extrémiste dans ses croyances et pratiques religieuses.	2	8
Q16-Vous engagez avant tout des candidats qui connaissent bien le mode de vie des Québécois pour que les clients et les employés se sentent familiers avec l'entreprise.	4	6

Q17-Vous évitez d'embaucher des musulmans pour éviter à faire face à des demandes en lien avec les accommodements raisonnables.	2	8
Q18-Vous ne désirez pas engager un candidat de confession musulmane car sa conception de la femme diffère trop de celle des Québécois.	2	8
Q19-La conception de la femme peut différer selon chaque individu, c'est pourquoi vous ne généralisez pas et vous n'hésitez pas à embaucher des arabes.	7	3
Q20-Vous avez de la réticence à employer une personne musulmane parce que le candidat pourrait avoir des valeurs trop différentes de celles des employés.	0	10
Q22-Vous hésitez à engager une personne musulmane parce que les valeurs associées à l'Islam sont tout à fait opposées aux valeurs occidentales.	1	9
Q23-Vous hésitez à engager des immigrants puisqu'ils ont peu d'expérience de travail au Canada et que cela peut nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.	3	7
Q24-L'expérience dans un autre pays des employés amène un savoir-faire différent. Vous êtes donc enclin à engager des immigrants pour profiter de leur expérience.	4	6

BIBLIOGRAPHIE

ABASSI, L. (2004), *Problèmes d'emploi chez la communauté arabe de Montréal*, Vivre ensemble, Édition électronique, //citoyen.onf.ca/extraits/media/la_emploi.pdf, 2 p.

ABRIC, J. (1994), *Pratiques sociales et représentations*, Paris, Presses universitaires de France, 251 p.

ALTERNATIVES, Site officiel, www.alternatives.ca

ANGUS REID GROUP (1991), *Attitudes about multiculturalism and citizenship Ottawa*, Multiculturalism and citizenship, Canada, July.

ANTONIUS, M., TADLAOUI, J., (2003) *Que disent-ils des employés immigrants? Perception des travailleurs immigrants et des services des organismes à but non lucratif par les employeurs de Montréal et des régions*, Table de concertation des organismes au service des réfugiés et immigrants, réalisé par le comité d'employabilité de la TCRI, IRPP, 22p.

ANTONIUS, R., *Un racisme respectable*, Université de Montréal, publié dans Jean Renaud, Linda Pietrantonio, Guy Bourgeault (sous la direction de), *Les relations ethniques en question : ce qui a changé depuis le 11 septembre 2001*, Les Presses de l'Université de Montréal, 2002, 10 p.

BALIBAR, É., WALLERSTEIN E. (1990), *Race, nation et classe : les identités ambiguës*, Paris, Éditions La Découverte.

BATAILLE, P. (1997), *Le racisme au travail*, Éditions La Découverte, Paris, 266 p.

BOUCHARD, G., TAYLOR, C. (2008) *Fonder l'avenir, le temps de la consultation*, Commission de consultation sur les pratiques, Gouvernement du Québec, d'accommodements reliées aux différences culturelles, Échanger pour s'entendre, Édition électronique,

[//www.accommodements.qc.ca/documentation/rapports/rapport-final-abrege-fr.pdf](http://www.accommodements.qc.ca/documentation/rapports/rapport-final-abrege-fr.pdf), 99 p.

BOSSET, P. (2004), *Les mesures législatives, de lutte contre la discrimination raciale au Québec : un bilan institutionnel*, CDPDJ, Édition électronique, [//www.cdpedj.qc.ca/fr/publications/docs/lutte_discrimination_raciale_bilan.pdf](http://www.cdpedj.qc.ca/fr/publications/docs/lutte_discrimination_raciale_bilan.pdf)

BOURHIS, R. (2006). *Portrait de la discrimination au Québec: Enquête sur la diversité ethnique au Canada*, Métropolis, Québec, Édition électronique, [//im.metropolis.net/research-policy/](http://im.metropolis.net/research-policy/), 17 p.

BOURMMANNI, M. (2001), *Les discriminations à l'emploi : L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration*, Collection l'Harmattan, villes plurielles, France, 208 p.

CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI AHUNTSIC-CARTIERVILLE, Site officiel, [//www.ahuntsic.com/cjeabc/](http://www.ahuntsic.com/cjeabc/)

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE (L.R.Q., ch.C-12).

CHAIRE DE RECHERCHE EN IMMIGRATION' ETHNICITÉ ET CITOYENNETÉ, site officiel, [//www.criec.uqam.ca/](http://www.criec.uqam.ca/)

CHICHA-POINTBRIAND, M.-T. (1989), *Discrimination systémique- fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Études et documents de recherche sur les droits et libertés, CDPDJ, Québec, Éditions Yvon Blais inc, Québec, 198 p.

CONGRÈS ISLAMIQUE CANADIEN, Site officiel, [//www.canadianislamiccongress.com/support/map.php](http://www.canadianislamiccongress.com/support/map.php).

DAGENAIS, L. (2006), *Le portrait de la discrimination en emploi au Québec*, dans DÉOM, E. MERCIER, J., MOREL, S., *La discrimination en emploi: Quels moyens faut-il prendre?*, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Les presses de l'Université Laval, Québec, p.19.

DÉOM, E. MERCIER, J., MOREL, S., (2006), *La discrimination en emploi: Quels moyens faut-il prendre?*, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Les presses de l'Université Laval, 252 p.

DJAOUT, A., *Les déterminants du regard québécois sur les musulmans du Québec*, Publications Présence Musulmane Canada, Montréal, Édition électronique, www.presencemusulmane.org/publication_view.php?id=15, 17 mai 2006, 7 p.

DUCHARME, D., EID, P. (2005), *La notion de race dans les sciences sociales et l'imaginaire raciste : la rupture est-elle consommée?*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, article publié initialement dans le bulletin de l'Observatoire de la génétique, IRCM, Montréal, www.ircm.qc.ca.

EID, P. (2006). *Mémoire sur le document de consultation : vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 35 p.

EMPLOI QUÉBEC (2008), Édition électronique, [http :
emploi.quebec.net/francaisentreprise/recrutement/aide/immigrants.htm](http://emploi.quebec.net/francaisentreprise/recrutement/aide/immigrants.htm)

FÉRREOL, G., JUCQUOIS, G. (2003), *Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles*, Éditions Armand Colin, Paris, 354 p.

GEISSER, V. (2003), *La nouvelle islamophobie*, Édition La Découverte, Paris, 122 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, (2000), Assemblée nationale, Journal des débats, no 130 (26 octobre 2000), page 7400.

HANDFIELD, Catherine, La PRESSE, *Quand Rachid devient Richard*, Montréal, Québec, 10 août 2007, p. A2.

HELLY, D. (2004), *Le Canada, pays d'exception pour les immigrants et leurs descendants?* Institut de la recherche scientifique, Montréal, Édition électronique, [//www.acs-aec.ca/PastEvents/Denise%20Helly-french.pdf](http://www.acs-aec.ca/PastEvents/Denise%20Helly-french.pdf), 6 p.

HELLY, D. (2004), *Le traitement de l'Islam au Canada : tendances actuelles*, Édition électronique, [//www.ceetum.umontreal.ca/pdf/traitement%20islam%20au%20canada.pdf](http://www.ceetum.umontreal.ca/pdf/traitement%20islam%20au%20canada.pdf), publié dans *Revue européenne des Migrations Internationales (REMI)*, vol. 20, 2004, no 1, 34 p.

HELLY, D. (2004) *Flux migratoires des pays musulmans et discrimination de la communauté islamique au Canada*, in Ural Manço, (dir), *L'Islam entre discrimination et reconnaissance, La présence des musulmans en Europe occidentale et en Amérique du Nord*, Paris, Éditions L'Harmattan, p. 257-281.

HELLY, D. (2005), *La gestion de la diversité religieuse au Canada et le cas de l'Islam*, *Revue marocaine d'études internationales*, no 13, 62-87.

INSTITUT CANADIEN D'INFORMATION JURIDIQUE (1994), *Les entreprises Skelling Inc. et al T.D.P.Q.* Montréal 1994, Audience tenue le 15 mars 1994 devant la Commission des droits de la personne, édition électronique, [//www.canlii.org/fr/qc/qctdp/doc/1994/1994canlii1791/1994canlii1791.html](http://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/doc/1994/1994canlii1791/1994canlii1791.html), 2 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Québec, Édition électronique, [//www.stat.gouv.qc.ca/](http://www.stat.gouv.qc.ca/).

JÉZÉQUEL, M. (2007), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment jusqu'où? Des outils pour tous*, Éditions Yvon Blais, p.7

JOLY, J., DORVAL, M. (1993), *Sondage sur l'opinion publique québécoise à l'égard des relations sociales et interculturelles*, Montréal, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 76 p.

JUTEAU, D. (2003), *La différenciation sociale : modèles et processus*, Les Presses de l'Université de Montréal, Collection Tendances, Montréal, 298 p.

LABELLE, M., LÉVY, J. (1995), *Ethnicité et enjeux sociaux : Le Québec vu par les leaders de groupes ethnoculturels*, Collection Liber, Montréal, 377 p.

LOI SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DANS LES ORGANISMES PUBLICS, (L.R.Q., chapitre A-2.01).

LUBUTO MUTOO, V., (2001), *Discrimination raciale en milieu de travail dans la région métropolitaine de Québec*, Montréal, La Ligue des droits et libertés du Québec.

MÉTROPOLIS, édition électronique,
//im.metropolis.net/actualites/racisme_03_2005.htm, Québec, en ligne le 13 novembre 2006.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES DU QUÉBEC (2006), *Vers une politique de lutte contre le racisme et la discrimination*, Québec, Édition électronique,
//www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Consultation-Politique-Lutte-Racisme, 75 p.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES DU QUÉBEC (2004), *Allocution-10 février 2004*, Édition électronique,
//www.micc.gouv.qc.ca/presse/allocutions-archives/allocution-2004, 6 p.

MOLINER, P., RATEAU, P., COHEN-SCALI, V. (2002), *Les représentations sociales : pratiques des études de terrain*, Paris, Presses universitaires de Rennes, psychologie sociale, 230 p.

MOSCOVICI, S. (1961), *La psychanalyse, son image, son public*, Paris, Presses universitaires de France.

MULKAY, F. (2006), « *Les représentations sociales : étudier le social dans l'individu* » Édition électronique,
www.ishs.ulg.ac.be/m/supports/archives/socio_ideo_3b.pdf,

OBSERVATOIRE INTERNATIONAL SUR LE RACISME ET LA DISCRIMINATION, CRIEC, Québec, Édition électronique
www.criec.uqam.ca/observatoire/presentation.htm,

OUESLATI, B., ANTONIUS, R., LABELLE, M., (2006) *Incorporation citoyenne des Québécois d'origine arabe, conceptions, pratiques et défis*, Les Cahiers du CRIEC 30, Université du Québec à Montréal, 178 p.

REBZANI, M. (2002), *Des jeunes dans la discrimination*, Sociologie d'aujourd'hui, Paris, Collection PUF (Presses universitaires de France), 191 p.

RENAUD, Jean; GERMAIN, Annick; LELOUP, Xavier. (2004), *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, Les Presses de l'Université Laval, Centre d'Études ethniques des universités montréalaises, Montréal, Université de Montréal, 281 P.

RENAUD, J., CAYN, T., *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*¹ (2006), Édition électronique,
[//www.micc.gouv.qc.ca/publications/3fr3recherchesstatistique/AccessEmploi/Qualifie-Rapport-RenaudCayn.PDF](http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/3fr3recherchesstatistique/AccessEmploi/Qualifie-Rapport-RenaudCayn.PDF)

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT CANADA (2006), *Profil des Arabes au Canada : Les Arabes dans la population canadienne*, Édition électronique,
[//www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/donnees/rseme/annuel/2001/ProfilGD/ProfilArabes.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/donnees/rseme/annuel/2001/ProfilGD/ProfilArabes.shtml), 3 p.

STATISTIQUES CANADA (2002), *Enquête sur la diversité ethnique*, Ministère du Patrimoine canadien, Canada Édition électronique,
[//www.statcan.ca/francais/rdc/rdcprojectseds_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/rdc/rdcprojectseds_f.htm)

STATISTIQUES CANADA (2007), *La communauté arabe au Canada*, No 9, Édition électronique, www.statcan.ca.

TADLAOUI, J. (2002), *Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi*

des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années, Montréal, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, 45 p.

VILLE DE MONTRÉAL, (2007), Site officiel, www.ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=65,38111&_dad=portal&_schema=PORTA

VILLE DE MONTRÉAL, *Plan d'urbanisme d'Achuntsic-Cartierville*, (2007), Site officiel, www.leographe.com/pmac/documents/plan_urbanisme_2004_ahuntsic.pdf, Montréal, en ligne le 22 août 2007.

WIEVIORKA, Michel, 1991, *L'espace du racisme*, Édition du Seuil, Paris : Seuil, 251 p.